

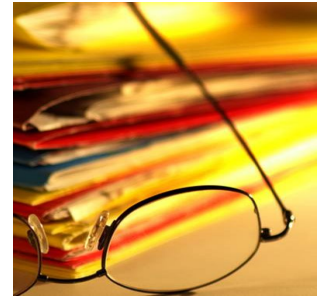
WERKKOSTENREGELING

22-10-2013 Madelon Warning | Palmyra Fambach



BELANGRIJKE WIJZIGINGEN M.I.V. 2014

- Crisisheffing
- Stamrechten
- Werkkostenregeling?????



HUIDIGE SITUATIE

- Invoering werkkostenregeling in 2011, met overgangperiode van 3 jaar
- Doel: fiscale en administratieve eenvoud
- 20% werkgevers is over (10% een jaar geleden)
- Werkgevers huiverig voor financiële en administratieve last
- Verplichte ingangsdatum met een jaar uitgesteld (**2015**)
- Verkenning en internetconsultatie
- Wijzigingen met ingang van 2014?



HOOFDLIJNEN WERKKOSTENREGELING

- Vervangt huidige systeem van vergoedingen en verstrekkingen
- Alle vergoedingen en verstrekkingen zijn in principe loon voor de werknemer, behalve zes gerichte vrijstellingen en acht nihilwaarderingen.
- De werkgever mag daarnaast 1,5% van de loonsom belastingvrij vergoeden en verstrekken (het forfait / de vrije ruimte).
- Bij overschrijding vrije ruimte is de werkgever een eindheffing van 80% verschuldigd over het meerdere.
- Bij overgangsregeling: maximum van € 454 (per werknemer, per jaar) aan vrijgestelde personeelsfeestiteiten.



WIJZIGING LOONBEGRIIP

MET INGANG VAN 1 JANUARI 2011:

Loon is al hetgeen uit een dienstbetrekking wordt genoten daaronder mede begrepen hetgeen wordt vergoed of verstrekt in het kader van een dienstbetrekking.

De werknemer dient wel een voordeel te hebben en er dient een verband te zijn tussen dit voordeel en de dienstbetrekking.

Zogenaamde "kleine geschenken" zijn geen loon.

Er is sprake van "kleine geschenken" wanneer:

- De werkgever een persoonlijke attentie geeft in situaties waarin ook anderen dan de werkgever een dergelijke attentie plegen te geven; en
- Het geen geld of waardebonnen betreft; en
- De attentie een factuurwaarde heeft die niet hoger is dan € 25 (incl. btw).



WIJZIGING LOONBEGRIIP

Vergoedingen voor intermediaire kosten vormen geen loon.

Intermediaire kosten

Intermediaire kosten zijn kosten die de werknemer maakt op initiatief van de werkgever (werknemer is doorgeefluik). De werknemer handelt dus in opdracht en voor rekening van de werkgever.

Kenmerken en voorbeelden:

- Aanschafkosten van zaken die tot het vermogen van de werkgever gaan behoren;
- Kosten die gemaakt worden voor zaken die al tot het vermogen behoren van de werkgever en aan de werknemer ter beschikking zijn gesteld;
- Kosten die specifiek samenhangen met de bedrijfsvoering van de werkgever, en die niet samenhangen met het functioneren van de werknemer.



NIHILWAARDERINGEN

Er geldt een nihilwaardering ten aanzien van **voorzieningen** die geheel of gedeeltelijk **op de werkplek** worden gebruikt (werkplekvoorzieningen).

WAT IS EEN VOORZIENING?

Zaken die ter beschikking gesteld worden of eenmalig gebruikt worden.

WAT IS EEN WERKPLEK?

Iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt gebruikt en waarvoor voor de inhoudingsplichtige de Arboret van toepassing is.

Let op: niet de werkplek in de woning!

Uitzondering: als er sprake is van een zelfstandige eenheid

7



NIHILWAARDERINGEN

Nihilwaarderingen gelden voor het **ter beschikking stellen** van:

- Inrichting van **de werkplek**;
- Bedrijfsfitness **op de werkplek**;
- Mobiele telefoons en andere mobiele communicatiemiddelen bij zakelijk gebruik > 10%;
- Laptops en computers, mits zakelijk gebruik > 90%;
- Gereedschappen en overige hulpmiddelen, mits zakelijk gebruik > 90%;
- Werkkleding;
- Kleine consumpties **op de werkplek**;
- Arboretvoorzieningen (uitzondering: ook voor de werkplek in de woning!)

8



NIHILWAARDERINGEN

Naast de werkplekvoorzieningen gelden er nihilwaarderingen voor:

- Ter beschikking gestelde OV- en voordeelurenkaarten, mits deze mede dient voor zakelijke reizen.
- Het rentevoordeel op een personeelslening voor de aanschaf van een fiets, elektrische fiets of elektrische scooter.
- Het rentevoordeel op een personeelslening voor de eigen woning.

9



GERICHTE VRIJSTELLINGEN

- Reiskostenvergoedingen (€0,19 of werkelijke kosten) voor zakelijke kilometers;
- Kosten tijdelijk verblijf in het kader van werk (maaltijden, overnachtingen en dergelijke tijdens dienstreizen)
- Maaltijden met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter (maaltijden bij overwerk, koopavonden, vergaderingen en met relaties)
- Cursussen, congressen, seminars, outplacement;
- Studiekosten;
- Vakliteratuur en lidmaatschap beroepsregisters;
- Verhuiskostenvergoedingen;
- Extraterritoriale kosten (30%-regeling).

10



EINDHEFFINGSLOON

KUNNEN worden aangewezen

De werkgever bepaalt dus welke vergoedingen en verstrekkingen onder de vrije ruimte van de werkkostenregeling worden gebracht!

Kosten die niet aangewezen worden moeten op de normale wijze worden verloond. Deze dienen dus als brutoloon of gebruteerd loon meegenomen te worden op de loonstrook.

11



EINDHEFFINGSLOON

- Kerstpakketten;
- Geschenken, voor zover deze niet vallen onder de "kleine geschenken";
- Kantine maaltijden (vast bedrag € 3,05 per maaltijd);
- Niet verhaalde buitenlandse verkeersboetes;
- Parkeer-, veer- en tolgelden (privéauto);
- Bedrijfsfitness;
- Contributie aan personeelsvereniging of vakbond;
- Internet thuis;
- Personeelsfeesten e.d.;
- Producten uit eigen bedrijf (personeelskortingen);
- Belaste reiskostenvergoedingen (> € 0,19);
- Rentevoordeel overige personeelsleningen;
- Werkruimte bij de werknemer thuis;
- Persoonlijke verzorging;
- Vaste kostenvergoeding, voor zover deze niet bestaat uit gerichte vrijstellingen en intermediaire kosten of niet is onderbouwd;

12



VASTE KOSTENVERGOEDINGEN

Onder de werkkostenregeling kan een vaste kostenvergoeding alleen zien op kostensoorten die gericht zijn vrijgesteld én op intermediaire kosten.

Tot 1 januari 2011 was een onderbouwing per kostensoort naar aard en omvang voldoende.

Vanaf 1 januari 2011 is een vaste kostenvergoeding alleen nog belastingvrij als vóór uitbetaling een steekproef is gehouden naar de werkelijk gemaakte kosten.

13

VASTE KOSTENVERGOEDINGEN

- Als gekozen wordt voor toepassing van de werkkostenregeling vervallen bestaande afspraken met de belastingdienst.
- Ten aanzien van de gerichte vrijstellingen / intermediaire kosten vervallen de gemaakte afspraken niet!
- Huidige vaste kostenvergoeding kan eventueel opgesplitst worden (gericht vrijgesteld / forfait).
- TIP: BEOORDEEL DE SAMENSTELLING VAN DE VASTE KOSTENVERGOEDING**



14

VASTE KOSTENVERGOEDINGEN

Voorbeeld:
Op dit moment krijgen de werknemers een onbelaste vaste kostenvergoeding van €150 per maand. Er is geen steekproef gehouden onder de werknemers.

	Bedragen (jaarbasis)
€150 x 12 maanden x 100 werknemers	€180.000
WKR: vaste kostenvergoeding vrije ruimte	€180.000
Vrije ruimte	€100.000
Overschrijding (€180.000 - €100.000)	€80.000
Eindheffing 80% x €80.000	€64.000

15

VASTE KOSTENVERGOEDINGEN

Uit steekproef komt het volgende:

SPECIFICATIE VASTE KOSTENVERGOEDING	Bedrag per maand	Kwalificatie
Functie: verkoopmanager		
Kostensoorten:		
Consumpties onderweg	€20	Gericht vrijgesteld
Kosten auto van de zaak (parkeren/onderhoud)	€25	Intermediaire kosten
Zakelijke lunches en maaltijden overwerk	€35	Gericht vrijgesteld
Representatiekosten collega's	€15	Vrije ruimte
Representatiekosten relaties	€30	Intermediaire kosten
Vergoeding internetabonnement	€25	Vrije ruimte
Totaal per maand	€150	€40 ten laste van vrije ruimte

16

VASTE KOSTENVERGOEDINGEN


Uitkomst na steekproef:

	Bedragen (jaarbasis)
€40 x 12 maanden x 100 werknemers	€48.000
WKR: vaste kostenvergoeding vrije ruimte	€48.000
Vrije ruimte	€100.000
Vrije ruimte over (€100.000 - €48.000)	€52.000
Eindheffing	€0

17

STAPPENPLAN INVOERING

- Inventariseren
- Analyseren
- Keuzes maken
- Implementeren



18

INVENTARISEREN

Welke vergoedingen en verstrekkingen zijn er?

- Betalingen via loonadministratie
- Betalingen buiten de loonadministratie (financiële administratie, declaraties, kas)
- Cao, personeelsreglement of arbeidsovereenkomst



19

MAZARS

ANALYSEREN

Analyseren of de invoering van de werkkostenregeling extra kosten met zich meebrengt door een **vergelijkende berekening** te maken van de verschuldigde loonheffingen bij toepassing van de werkkostenregeling en de overgangsregeling:

Daarbij is van belang:

- Welke belasting neemt u nu als werkgever voor uw rekening (bruteren / eindheffing)?
- Welke vergoedingen en verstrekkingen kwalificeren straks als gerichte vrijstelling / nihilwaardering / intermediaire kosten?
- Als u straks dezelfde vergoedingen en verstrekkingen onbelast wilt geven, welke vergoedingen en verstrekkingen vallen dan straks onder de vrije ruimte?

20

MAZARS

ANALYSEREN

- Schatting van de vrije ruimte (1,5% van de fiscale loonsom: kolom 14 van de loonstaat)
- Verwachte invulling van de vrije ruimte
- Schatting van de verschuldigde eindheffing (80%)

Eindheffing betekent:

- Verschuldigd door de werkgever;
 - Kan niet worden verhaald op de werknemer;
 - Vrijgesteld voor inkomstenbelasting;
 - Vrijgesteld voor de premies werknemersverzekeringen.
- Eindheffing van 80% moet maandelijks aangegeven worden (afhankelijk van gekozen methode), eventueel met herrekening na afloop van het jaar.

21

MAZARS

ANALYSEREN



22

MAZARS

KEUZES MAKEN

- Ruimte tekort? Overgangsrecht blijven toepassen in 2014.
- Ruimte over? Werkkostenregeling gaan toepassen in 2014?

Ruimte tekort?

In de toekomst dezelfde arbeidsvoorwaarden blijven hanteren of aanpassen?

23

MAZARS

ARBEIDSVOORWAARDEN WIJZIGEN



Nu nadenken over de arbeidsvoorwaarden voor komende jaren!

24

MAZARS

ARBEIDSVOORWAARDEN WIJZIGEN

- Welke zaken moeten aangepast worden?
- Hoe pas ik bestaande situaties aan?
- Hoe ga ik tussentijds om met nieuwe medewerkers?
- Actiepunten & stappenplan?

25



ARBEIDSVOORWAARDEN WIJZIGEN

- Nu nadenken over de arbeidsvoorwaarden voor komende jaren
- Daarna analyseren wat dit betekent in het kader van de werkkostenregeling
- Te nemen stappen bepalen (totaaloplossing)
- Let op: Vooralsnog is de deadline 1 januari 2015

26



ARBEIDSVOORWAARDEN WIJZIGEN

VOOR WELKE REGELINGEN EN DOCUMENTEN CONSEQUENTIES?

- CAO
- Arbeidsovereenkomst
- Personeelshandboek
- Afzonderlijke regelingen (gebruikersovereenkomsten, addendum)
- Gewoonte (verworven rechten)

27



ARBEIDSVOORWAARDEN WIJZIGEN

HOE PAS IK ARBEIDSVOORWAARDEN AAN?

- Bij een CAO, doen de CAO-partijen dat. Als dat een bedrijfstak-CAO is, dan afwachten of de cao (tijdig) wordt aangepast
- Keuzemoment voor werkkostenregeling afstemmen met werkgeversorganisatie
- Bij andere bronnen (handboek, regeling, contract) kan het tweezijdig en soms eenzijdig.
- Eenduidige antwoorden bestaan niet
- Zorg voor draagvlak: tijdig informeren personeel:
 - Schakel tijdig de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging in
 - Voorwaardelijk wijzigen
 - Zorg voor een afbouwperiode/gewenningsperiode:

28



ARBEIDSVOORWAARDEN WIJZIGEN

STAPPENPLAN

- Inventarisatie van soorten vergoedingen/verstrekkingen (reëel of verkapt loon)
- Welke vergoedingen/verstrekkingen worden behouden: wijzigen voorwaarden
- Inschakeling OR/personeelsvertegenwoordiging
- Informeren personeel over voornemen tot wijzigen en consequenties (afhankelijk van wanneer implementatie van de regeling)
- Wijzigen regelingen
- Informeren
- Tekening voor akkoord

29



ARBEIDSVOORWAARDEN WIJZIGEN

TWEEZIJDIG AANPASSEN (WEDERZIJDIG GOEDVINDEN)

Uitgangspunt is overeenstemming bereiken.

HR: in het kader van de arbeidsverhouding mag een werkgever er evenwel slechts dan op vertrouwen dat een werknemer heeft ingestemd met een voor hem nadelige wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden als hem duidelijkheid is verschaft over de inhoud van die wijziging en op basis van verklaring of gedragingen van die werknemer een welbewuste instemming met die wijziging mag worden aangenomen.

30



ARBEIDSVOORWAARDEN WIJZIGEN

EENZIJDIG AANPASSEN – DRIE MANIEREN

- Goed werknemerschap (7:611 BW): (uitgebreid) overleg en redelijk voorstel doen (HR "Stoof/Mammoet", "Taxi/Hoffman"); individueel
 - Op basis eenzijdig wijzigingsbeding (7:613 BW) zwaarwichtig belang werkgever waardoor belang werknemer moet wijken; collectief
 - Nakoming afspraak is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar / onvoorziene omstandigheden (6:248 en 258 BW)
- Belangenafweging (werkkostenscan Mazars)

31

MAZARS

ARBEIDSVOORWAARDEN WIJZIGEN

EENZIJDIGE AANPASSINGEN IN INDIVIDUELE GEVALLEN

Bij wijzigingsvoorstel werkgever, wanneer mag werknemer weigeren?

- Onderzoek of goed werkgever op basis gewijzigde omstandigheden voorstel tot wijziging arbeidsvoorwaarden kan doen.
- Onderzoek of gedane voorstel redelijk is, gelet op alle omstandigheden van het geval (aard gewijzigde omstandigheden, aard en hoe ingrijpend is het voorstel, belang werkgever en onderneming, positie betrokken werknemer en zijn belang bij handhaving).
- Kijk of werknemer in redelijkheid voorstel mag weigeren; geen marginale toets of weigering redelijk is, maar volle toets.

32

MAZARS

ARBEIDSVOORWAARDEN WIJZIGEN

EENZIJDIG AANPASSEN IN COLLECTIEVE GEVALLEN

Met beding (dat in de arbeidsovereenkomst staat!): instemming OR rechtvaardigt vermoeden belang zwaarwichtig is.

Zonder beding is een onvoorziene omstandigheid de best hanteerbare grond, zeker als de wetgever ook al iets zegt over in wiens risicosfeer een wijziging komt.

Het is echter moeilijk om in het algemeen iets te zeggen over de kansen in de categorie. Dat hangt af van:

- Welke vergoeding?
- Hoe geformuleerd?
- Welke rechter?

33

MAZARS

ARBEIDSVOORWAARDEN WIJZIGEN

PRAKTISCHE TOEPASSING

- Uitstervariant (nieuwe medewerker)
- Toeslagvariant (annuleren arbeidsvoorwaarde + nieuwe toeslag)
- Afkoopregeling (in één keer)
- Afbouwregeling (arbeidsvoorwaarde afbouwen)

34

MAZARS

ARBEIDSVOORWAARDEN WIJZIGEN

TUSSENTIJD

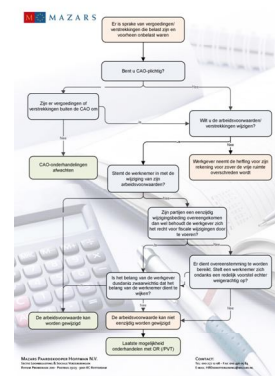
➤ Tussentijds kunt u de contracten (éénzijdig wijzigingsbeding) voor nieuwe medewerkers aanpassen (uitstervariant)

➤ Communicatie, communicatie en communicatie

➤ Betrek de OR (niet adviesplichtig, doorgaans niet instemmingsplichtig)

35

MAZARS



36

MAZARS

VOORBEELD 1

Werkgever met 200 werknemers, heeft een jaarlijkse fiscale loonsom van €7.140.000.
De vergoedingen en verstrekkingen zijn als volgt:

Vergoedingen / verstrekkingen	Totaal kosten (jaarbasis)
Netto kilometervergoeding €0,28	€280.000
Fietsplan	€40.000
Telefoonvergoeding	€150.000
Vakliteratuur	€200.000

37

MAZARS

VOORBEELD 1

Vergoedingen / verstrekkingen	Werkgeverlasten oud regime	Werkgeverslasten WKR
Netto kilometervergoeding, eerste €0,19		
Netto bovenmatige vergoeding €0,09	€97.470	€90.000
Fietsplan		€40.000
Telefoonvergoeding		€150.000
Vakliteratuur		
Totaal	€97.470	€280.000
Af: vrije ruimte (1,5% van €7.140.000)		€107.100 -
Belast		€172.900
Eindheffing (80% X €172.900)		€138.320

38

MAZARS

VOORBEELD 1 (AANPASSINGEN)

Vergoedingen / verstrekkingen	Werkgeverlasten oud regime	Werkgeverslasten WKR
Netto kilometervergoeding, eerste €0,19		
Netto bovenmatige vergoeding €0,09	€97.470	€90.000
Fietsplan		€40.000
Telefoons ter beschikking gesteld		
Vakliteratuur		
Totaal	€97.470	€130.000
Af: vrije ruimte (1,5% van €7.140.000)		€107.100 -
Belast		€22.900
Eindheffing (80% X €22.900)		€18.320

39

MAZARS

VOORBEELD 2

Werkgever met 200 werknemers, heeft een jaarlijkse fiscale loonsom van €7.140.000. De vergoedingen en verstrekkingen zijn als volgt:

Vergoedingen / verstrekkingen	Totaal kosten (jaarbasis)
Verstrekking tablets (meer dan 90% zakelijk)	€100.000
Borrels (extern)	€80.000
Vergoeding internet thuis	€30.000
Fietsplan	€40.000
Koffie / thee / soep werkplek	€200.000

40

MAZARS

VOORBEELD 2

Vergoedingen / verstrekkingen	Werkgeverlasten oud regime	Werkgeverslasten WKR
Tablets (verstrekking, meer dan 90% zakelijk)		€100.000
Borrels (extern)		€80.000
Vergoeding internet thuis		€30.000
Fietsplan		€40.000
Koffie / thee / soep werkplek		
Totaal	€0	€250.000
Af: vrije ruimte (1,5% van €7.140.000)		€107.100 -
Belast		€142.900
Eindheffing (80% X €142.900)		€114.320

41

MAZARS

VOORBEELD 2 (AANPASSINGEN)

Vergoedingen / verstrekkingen	Werkgeverlasten oud regime	Werkgeverslasten WKR
Tablets (ter beschikking gesteld, meer dan 90% zakelijk)		
Borrels (intern)		
Vergoeding internet thuis		€30.000
Fietsplan		€40.000
Koffie / thee / soep werkplek		
Totaal	€0	€70.000
Af: vrije ruimte (1,5% van €7.140.000)		€107.100 -
Beschikbare vrije ruimte		€37.100
Eindheffing (80% X €222.900)		€0

42

MAZARS

KEUZES MAKEN

Ruimte over?

- Bestaande personeelsregelingen verruimen (bruto vergoedingen en verstrekkingen in de toekomst netto gaan uitbetalen);
- Verruimen cafetarieregelingen;
- Bonussen / tantièmes gaan aanwijzen.

Geen zakelijkheidstoets, wel een gebruikelijkheidstoets

De totale omvang van aangewezen vergoedingen en verstrekkingen mag niet in belangrijke mate (voor 30% of meer) afwijken van hetgeen - in voor het overige overeenkomstige omstandigheden - gebruikelijk is.

43

MAZARS

KEUZES MAKEN

Voorbeelden gebruikelijkheidstoets:

Niet ongebruikelijk:

- Een flatscreen met Kerst voor alle personeelsleden?
- Een elektrische fiets voor één werknemer?

Mogelijk wel ongebruikelijk:

- Alleen de dga krijgt vergoedingen en verstrekkingen, waarbij belast loon wordt omgezet in vrije vergoedingen
- Een eenmans-BV knipt het loon van de dga op in een deel belast loon en een deel vrije eindheffingsbestanddelen

44

MAZARS

VOORBEELD 3

Aanwijzen bonus?

- 80% eindheffing komt overeen met een gebruteerd tarief van 44%
- Eindheffing voordelig in vergelijking met werknemersloon belast tegen 52% (gebruteerd is dit 108,3%)
- Eindheffing nadelig in vergelijking met werknemersloon belast tegen 42%, maar wel vaak besparing werknemersverzekeringen en bijdrage zorgverzekeringswet!

Bruto bonus van € 10.000. Bij een tarief van 52% is de netto bonus € 4.800.

	Bruteren	Aanwijzen	Aanwijzen
Netto bonus	€ 4.800	€ 4.800	€ 5.555
Belasting	€ 5.200	€ 3.840	€ 4.445
Werkgeverslasten	€ 10.000	€ 8.640	€ 10.000

De werknemers fiscaal bevoordelen of kostenneutraal voor werkgever??

45

MAZARS

IMPLEMENTATIE

Administratie inrichten / grootboeken wijzigen, zodat er onderscheid is tussen:

- Regelingen/bedragen ten laste van de vrije ruimte
- Overige vergoedingen en verstrekkingen

Aansluiting financiële administratie en loonadministratie

Aanpassen processen, beschrijvingen

Opleiding personeel

46

MAZARS

IMPLEMENTATIE

Hoe gaat dit in de praktijk?



DANNON SPRINKLINS 3.92
 8 @ 0.49
 BAKERY 0.34
 LABATT BEER 12pk 8.99
 CHEEZ-IT 12oz 10.00
 4 @ 2.50
 ***BALANCE 25.25
 Debit Card-Sciped
 03/24/09 4:40pm
 A FOOD WORLD
 SHOPPER'S CLUB MEMBER
 WOULD HAVE SAVED 3.82
 Your cashier was PAULINA



47

MAZARS

CASUS

Positie DGA

- De directeur-grotaandeelhouders (DGA's) staan op de loonlijst van de eigen holding
- De werknemers op de loonlijst van de werkmaatschappij.
- Op het personeelsuitje van de werkmaatschappij komen ook de DGA's.

Vraag:

Hoe verloopt de belastingheffing over de waarde van het personeelsuitje bij toepassing van de WKR?



48

MAZARS

CASUS

Verstrekingen aan derden

Werkgever geeft kerstpakketten:

- 40 aan zijn personeel
- 4 aan in zijn onderneming tewerkgestelde uitzendkrachten
- 5 aan gepensioneerden

Vraag:

Hoe verloopt de belastingheffing over de kerstpakketten onder de WKR?



49



MAZARS

IMPLEMENTATIE

Bij toepassing van de werkkostenregeling wordt voor de waardering van loon in natura aangesloten bij het factuurbedrag (inclusief BTW).

Twee uitzonderingen (geen factuur van derde aanwezig):

- Bij branche eigen producten (producten eigen bedrijf): prijs aan derde onder vergelijkbare omstandigheden.
- Anders: waarde economisch verkeer

Forfaitaire waarderingen

- Verstrekking van maaltijden in bedrijfskantine: €3,05
- Huisvesting en inwoning op de werkplek: €5,25 per dag



50



MAZARS

IMPLEMENTATIE

Na keuze voor de WKR is van belang om inzicht te hebben in de (nog beschikbare) vrije ruimte.

Bij overschrijden van de vrije ruimte is eindheffing verschuldigd over het meerdere (maandlijks aangeven in de aangifte lonheffingen).

Voor het berekenen van de vrije ruimte zijn 3 methoden:

1. Tijdvakmethode (actuele loonsom)
2. Voorschotmethode
3. Volloopmethode

51



MAZARS

DE VRIJE RUIMTE

I. Tijdvakmethode (actuele loonsom)

1. Vrije ruimte: neem 1,5% van het fiscaal loon in het huidige aangiftetijdvak
2. Toets per aangiftetijdvak of de aangewezen vergoedingen en verstrekkingen binnen de vrije ruimte van het tijdvak blijven
3. Zodra per tijdvak de vrije ruimte wordt overschreden, dan is over het meerdere 80% eindheffing verschuldigd
4. Geen verrekening na afloop van het kalenderjaar...

- ❖ Verplicht voor startende werkgevers
- ❖ Nadeel bij schommelingen in loonsom en kostenvergoedingen/verstrekkingen

52



MAZARS

DE VRIJE RUIMTE

II. Voorschotmethode

1. Vrije ruimte: neem 1,5% van fiscaal loon voorgaand kalenderjaar
2. Deel dit bedrag door het aantal aangiftetijdvakken
3. Toets de aangewezen vergoedingen en verstrekkingen aan de vrije ruimte
4. Toets per tijdvak, over het meerdere 80% eindheffing
5. Bereken na afloop van het kalenderjaar de werkelijke vrije ruimte op basis van het feitelijke totale fiscaal loon
6. Verreken de eindheffing over het positieve/negatieve verschil
7. Verrekening uiterlijk in de eerste aangifte van het volgende kalenderjaar

53



MAZARS

DE VRIJE RUIMTE

III. Volloopmethode

1. Vrije ruimte: neem 1,5% van fiscaal loon voorgaand kalenderjaar
2. Toets gedurende het lopende jaar of de aangewezen vergoedingen en verstrekkingen binnen de vrije ruimte blijven
3. Zodra in de loop van het jaar de vrije ruimte wordt overschreden, dan is over het meerdere 80% eindheffing verschuldigd
4. Bereken na afloop van het kalenderjaar de werkelijke vrije ruimte op basis van het feitelijke totale fiscaal loon
5. Verreken de eindheffing over het positieve/negatieve verschil
6. Verrekening uiterlijk in de eerste aangifte van het volgende kalenderjaar

- ❖ Veelal meest praktische methode, zeker indien schommelingen worden verwacht.

54



MAZARS

TOT SLOT

1. Inventariseren
2. Analyseren
3. Keuzes maken
4. Implementeren

Hoeveel tijd heeft u hiervoor nodig?

Voldoende kennis aanwezig in eigen organisatie? Of in samenwerking met Mazars!

- WKR-scan: inzicht vergoedingen/verstrekkingen en financieel effect
- Toelichting fiscale behandeling kostensoorten
- Advies omvormen arbeidsvoorwaarden en alternatieven
- Ad-hoc vragen en begeleiding

55



MAZARS

VRAGEN?

DUS... DE AUTO VAN DE ZAAK
DAT IS WERKNEMERSLOON.
EN DE KERSTPAKKETTEN STOPPEN WE
IN DE BAK EINDHEFFING. BEGREPEN?



56



MAZARS

CONTACTGEGEVENS

Mazars Paardekooper Hoffman N.V.

www.mazars.nl

Madelon Warning Msc

madelon.warning@mazars.nl

T: + 31 (0)88 - 277 2460



Palmyra Fambach

palmyra.fambach@mazars.nl

T. : +31 (0)88 277 12 18

M. : +31 (0)6 15 82 79 56



57



MAZARS