



Met het einde van het jaar in zicht, is dit een goed moment om na te gaan of u op fiscaal gebied nog actie moet ondernemen. Voor sommige zaken kunt u niet wachten tot 2012, maar andere zaken vragen juist om uitstel tot in het nieuwe jaar. In ieder geval zijn er diverse veranderingen die om aandacht vragen. Welke dat zijn, leest u in deze eindejaarstips.

Levensloopregeling nieuw leven inblazen

Werknemers die op 31 december 2011 een saldo van minstens € 3.000 op hun levensloprekening hebben staan, mogen ook na de introductie van de vitaliteitsspaarregeling blijven inleggen. Willen zij hiervan gebruik blijven maken, dan kunnen zij wellicht nog voor het einde van het jaar hun levenslooptegoed – onder voorwaarden – aanvullen. Vanaf 2012 bouwen zij alleen geen levensloopverlofkorting op. Is het saldo op 31 december 2011 lager dan € 3000, dan kan een werknemer dit in 2011 nog met maximaal 12% van het jaarinkomen aanvullen. Zolang het saldo positief is, kan de werknemer blijven inleggen.

Vraag snel nog de 30%-regeling aan

Wilt u personeel in dienst nemen en voor hen een 30%-regeling aanvragen? In sommige situaties is het raadzaam om dit nog voor 1 januari 2012 te doen. U kunt dan ten minste nog vijf jaar de huidige soepele wetgeving toepassen. Vanaf volgend jaar gelden namelijk strengere voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze regeling in de loonbelasting. Om de vereiste specifieke deskundigheid aan te tonen, zal een salarishoogte gaan gelden van minimaal € 35.000 (exclusief vergoeding), met een jaarlijkse indexatie. Ook komt er een aanscherping van de kortingsregeling door een verlenging van de toetsingsperiode van tien tot 25 jaar. Nieuw afgegeven beschikkingen hebben een looptijd van acht jaar, in plaats van tien jaar. Afgegeven beschikkingen blijven gelden, maar na vijf jaar kan de inspecteur deze opnieuw toetsen aan de (nieuwe) wettelijke regelingen.

Lastenverlichting: verstrek loonstroken digitaal

Het bedrijfsleven digitaliseert. De loonstrook dus ook. Mailen, inloggen en downloaden. Dat omvat de nieuwe salarisadministratie. Online Loonstrook is daar een voorbeeld van. Het is de tijdsbesparende oplossing voor de salarisadministratie. Werkgevers kunnen inloggen via het werkgeversportaal van Smit & Partners en hun complete loondossier downloaden. Dus ook loonstroken, loonaangiften en betaalbestanden. Ook medewerkers kunnen inloggen. Zo kunnen ook zij altijd hun loonstroken raadplegen. Nieuwsgierig naar alle mogelijkheden? Start de demo op www.onlineloonstrook.nl en ontdek de voordelen van een digitale salarisadministratie.





FISCALE EINDEJAARSTIPS

[2/7]



Bewaar aangiftebrief loonheffingen

In november 2011 heeft u de aangiftebrief loonheffingen van de Belastingdienst ontvangen. In deze nieuwe brief staan de aangiftetijdvakken van 2012, de bijbehorende uiterste aangifte- en betaaldatum en de betalingskenmerken. De aangiftebrief wordt slechts eenmaal per jaar verstuurd, dus bewaar deze goed bij de loonadministratie. U krijgt geen mededeling en acceptgiro meer aan het eind van elk aangiftetijdvak.

Tip:

Maak gebruik van onlineloonstrook.nl en ontvang maandelijks alsnog de herinnering en het betalingskenmerk.

Maak uw vakantieadministratie op orde

Ga na of uw vakantieadministratie klaar is voor de wijzigingen per 1 januari 2012. Vanaf dan moeten werknemers hun wettelijke vakantiedagen binnen een half jaar na het opbouwjaar opnemen. Gebeurt dit niet, dan komen deze vakantiedagen in principe te vervallen. Bovendien krijgen werknemers die langdurig ziek zijn, recht op hetzelfde aantal vakantiedagen als gezonde werknemers. U kunt de vakantiedagen het beste in uren gaan bijhouden en zorgen dat u goed onderscheid kunt maken tussen de verschillende soorten vakantiedagen. U bent als werkgever verantwoordelijk dat de meest gunstige dag wordt afgeschreven.

Doe alleen zaken met een geregistreerd uitzendbureau

Leent u personeel in van een uitzendbureau? Let dan goed op of het uitzendbureau is geregistreerd! Vanaf 1 januari 2012 riskeert u namelijk een boete van € 12.000 per werknemer als u personeel inleent van een niet-geregistreerd uitzendbureau. Bij herhaling geldt een boete van € 24.000 per werknemer en voor de derde overtreding zelfs een boete van € 36.000 per werknemer. Bij doorleer-constructies, waarbij de inleener de uitzendkracht ook weer uitleent, krijgen alle partijen een boete, tenzij de doorleener is geregistreerd. Door de registratieplicht kan de overheid uitzendbureaus beter in de gaten houden.

Spaarloon valt vrij in 2012

Werknemers kunnen vanaf 2012 niet meer inleggen in de spaarloonregeling omdat deze wordt afgeschaft. Zij kunnen het opgebouwde spaarloonvermogen in 2012 onbelast opnemen, ongeacht het doel waarvoor het saldo wordt gebruikt. Laten zij het spaarloonsaldo staan, dan blijft dit volgens het overgangsrecht vrijgesteld in box 3 als wordt voldaan aan de reguliere voorwaarden. Uw werknemers mogen tot 2016 gebruikmaken van de vrijstelling voor spaarloonrekeningen in box 3. Wel wordt in dat geval het tegoed jaarlijks gedeeltelijk vrijgegeven.

Beloon personeel fiscaal vriendelijk

Het is mogelijk medewerkers fiscaal voordelig te belonen en zo het bruto-netto traject in te korten. Benieuwd wat uw mogelijkheden zijn? Vraag het ons.





WKR invoeren of nog even wachten?

Met ingang van 1 januari 2011 is de Werkkostenregeling (WKR) ingevoerd. Werkgevers kunnen de eerste 3 jaren (2011, 2012 en 2013) kiezen om de WKR wel in te voeren of dat zij deze nog even uitstellen en daarmee de regels voor vrije vergoeding en verstrekkingen blijven toepassen.

Laat ons beoordelen wat voor u gunstig is, wel WKR in 2012 of nog even uitstellen

Wel of geen WKR? Maak uw keuze

Tot en met 2013 geldt een overgangperiode waarin het u vrijstaat om de huidige regels voor kostenvergoedingen en verstrekkingen toe te passen of over te stappen naar de werkkostenregeling (WKR). Onder de WKR kan een werkgever 1,4% (in 2013 wordt dit waarschijnlijk 1,6%) van zijn totale loonsom besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen. Deze mogen dan niet voor 30% of meer afwijken van de vergoedingen en verstrekkingen die in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk zijn. Reis- en verblijfkosten blijven in beginsel onbelast, terwijl vergoedingen van intermediaire kosten, gericht vrijgestelde kostenvergoedingen en bijzondere verstrekkingen zoals een fruitmand voor een zieke werknemer geen loon vormen. Vergoedt of verstrekt u meer dan de vrije ruimte, dan bent u een eindheffing verschuldigd van 80%. Voor werkgevers met weinig vergoedingen en verstrekkingen in het algemene forfait kan het interessant zijn om de WKR toe te passen.

Meer informatie over de WKR vindt u op www.smitenpartners.nl

Let op!

Werkgevers die overstappen naar de WKR, zullen de arbeidsvoorwaarden moeten aanpassen. Dit is vaak niet mogelijk zonder aanpassing van de cao of voorafgaand overleg met werknemers. Ook moeten de financiële administratie en de salarisadministratie op elkaar worden afgestemd.

Tel eigen bijdragen in WKR samen

Werkgevers die de werkkostenregeling (WKR) toepassen, hoeven vanaf 2012 eigen bijdragen voor loon in natura niet meer individueel vast te leggen, maar mogen uitgaan van het totaal van de eigen bijdragen. Stel dat een werkgever voor maaltijden van zijn personeel de prijzen van een prijslijst van de cateraar in rekening brengt. Dit is soms meer en soms minder dan het normbedrag van € 2,90. Vanaf 1 januari 2012 kan de werkgever dan het aantal maaltijden vermenigvuldigen met het normbedrag en daarop het totaalbedrag van de eigen bijdragen van zijn werknemers in mindering brengen.

Stel onder WKR telefoon ter beschikking aan werknemer

Verstrekt u aan werknemers die veel zakelijk bellen, een mobiele telefoon? Let dan op als u overstapt van de overgangsregeling naar de WKR. De overgangsregeling kent een vrijstelling voor communicatiemiddelen, zoals de mobiele telefoon, als het zakelijk gebruik door de werknemer meer dan 10% is. Onder de WKR geldt de vrijstelling alleen als u de telefoon ter beschikking stelt en dus eigenaar blijft.



Let op onderscheid tussen mobieltjes en computers

Het zal niet altijd duidelijk zijn of er sprake is van een communicatiemiddel of een computer. Dit is wel van belang, omdat het zakelijk gebruik voor communicatiemiddelen, zoals een telefoon, meer dan 10% moet zijn, maar voor computers minstens 90%. In een besluit uit 2011 is hierover duidelijkheid gegeven (Besluit van 5 juli 2011, nr. BLKB2011/618M). Onder het begrip communicatiemiddelen vallen ook bepaalde toestellen waarbij communicatie (zoals telefonie, sms en e-mail) een centrale rol speelt, zoals bij de smartphones (BlackBerry of iPhone). Het beeldscherm mag dan een diagonaal hebben van niet meer dan 7 inch (17,78 cm). U mag echter proberen de inspecteur ervan te overtuigen dat apparaten met een groter scherm toch een communicatiemiddel vormen.

Let op!

Pocket-pc's, mini-notebooks, netbooks, e-readers en navigatieapparatuur vallen niet onder het begrip communicatiemiddel, maar zijn computers.

Gebruik computer mag ook buiten de werkplek

Past u in 2012 de WKR toe en gebruikt uw personeel de door u ter beschikking gestelde computer gedeeltelijk buiten de werkplek? Dan kunt u deze computer onbelast verstrekken. Er geldt een nihilwaardering als aan twee voorwaarden is voldaan. Uw werknemer gebruikt de computer voor 90% of meer zakelijk en ook (gedeeltelijk) op de werkplek. Wordt niet voldaan aan deze voorwaarden, dan is de terbeschikkingstelling van de computer belast. Als loon geldt de factuurwaarde (inclusief btw). Dit loon kan als eindheffingsloon worden ondergebracht in de vrije ruimte.

Overeenkomst van belang voor toepassing afdrachtvermindering onderwijs

Vanaf 1 januari 2012 hoeven de werkgever en het erkende leerbedrijf niet meer dezelfde entiteit te zijn voor toepassing van de afdrachtvermindering onderwijs. Let er op dat dan wel een overeenkomst van opdracht bestaat tussen de werkgever en het erkende leerbedrijf. Hierin moet zijn vastgelegd dat het voordeel van de afdrachtvermindering toekomt aan het leerbedrijf.

Onderbouwing vaste kostenvergoedingen

Er zijn fiscale verplichtingen verbonden aan het verstrekken van vaste kostenvergoedingen aan medewerkers. De werkgever moet een specificatie naar aard en omvang van de veronderstelde kosten hebben van de door hem verstrekte kostenvergoeding. Uit die specificatie moet blijken op welke kosten de vergoeding betrekking heeft en tot welke bedragen. Die specificatie moet aanwezig zijn alvorens de vergoeding wordt verstrekt. Ontbreekt zo'n specificatie, dan kan die niet meer achteraf worden opgesteld. De vaste kostenvergoeding is dan nettoloon.

Tip: laat uw medewerker alle bonnen gedurende een redelijke periode verzamelen die betrekking hebben op de vaste kostenvergoeding

Desgevraagd moet de werkgever een onderbouwing aan de inspecteur aanreiken waaruit blijkt dat de door hem verstrekte vaste kostenvergoeding niet bovenmatig is. U moet aantonen dat in uw situatie, binnen de bedrijfsvoering in uw onderneming, die kostenvergoeding terecht verstrekt is. Let op: als uw medewerker ziek is kan het zo zijn dat de kostenvergoeding moet worden aangepast of stopgezet. Zorg dus dat u extra alert bent als uw medewerker met vaste kostenvergoeding onverhoopt thuis komt te zitten.



Reiskostenvergoeding

U kunt uw medewerkers een belastingvrije vergoeding geven voor de kosten van het woon-werkverkeer. U kunt uw medewerkers die jaarlijks 60% van het aantal werkdagen reist tussen zijn woonplaats en de arbeidsplaats, een belastingvrije vergoeding verstrekken alsof hij het hele jaar naar die arbeidsplaats reist. Het aantal werkdagen wordt hierbij gesteld op 214 dagen per jaar. Als een fulltime medewerker op jaarbasis ten minste 128 dagen (60% procent van 214) naar de vaste arbeidsplek reist, kan hij voor 214 dagen de onbelaste vergoeding ontvangen. Medewerkers die zakelijke reizen naar andere bestemmingen maken, kunnen daar een vrije vergoeding van € 0,19 per kilometer ontvangen. Bovenop de vergoeding voor het woon-werkverkeer.

Meer afdrachtvermindering voor scholing 30-plussers

Het wordt vanaf 2012 voordeliger om mbo'ers van 30 jaar en ouder te scholen. De afdrachtvermindering onderwijs wordt namelijk ruimer, maar dit betreft alleen studenten die een beroepsbegeleidende leerweg volgen. Als u minimaal € 1.000 betaalt voor onderwijs, komt u in aanmerking voor een aanvulling van € 625 op de fiscale afdrachtkorting. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer fulltime of part-time werkt. Het cursusgeld van een mbo-opleiding gaat overigens wel fors omhoog.

Vergoed parkeerplek bij woning werknemer belastingvrij

Als u de WKR toepast of per 1 januari 2012 gaat toepassen, kunt u een parkeerplaats voor de auto van de zaak bij de eigen woning van de werknemer onder voorwaarden onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen. Dit is het geval als de werknemer een parkeervergunning heeft die alleen is bestemd voor de auto van de zaak (op kenteken). Parkeert de werknemer de auto in zijn eigen garage, dan is een onbelaste vergoeding ook mogelijk, tenzij de werknemer de garage ook blijft gebruiken voor andere doeleinden, bijvoorbeeld als opslagruimte.

Houd rekening met aanpassingen Zvw-premie

Vanaf 2012 wordt het maximum bijdrage-inkomen voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw) met ruim € 16.000 verhoogd, zodat deze samenvalt met het maximum premie-loon werknemersverzekeringen (€ 50.065). De Zvw-bijdrage kan daarom naar beneden: van 7,75% naar 7,1%. De aanpassingen zijn gunstig voor belastbare inkomens tot zo'n € 38.000 en ongunstig voor inkomens daarboven. Het voordeel voor de werkgever bij loon lager dan € 33.427 bedraagt maximaal € 227, het nadeel voor de werkgever bij een hoger loon dan € 33.427 kan maximaal € 936 zijn. Aangezien er loonheffing ingehouden moet worden over de Zvw-premie kan de werknemer er ook maximaal € 500 op achteruitgaan.

Check sectorindeling voor werknemersverzekeringen

Controleert u altijd de sector waarvoor u bent ingedeeld voor de werknemersverzekeringen. De Belastingdienst heeft het niet altijd bij het juiste eind. Indeling in een verkeerde sector kan grote financiële gevolgen hebben.





Stimuleer thuiswerken

Onder de WKR is een werkruimte in een huur- of koopwoning van de werknemer geen werkruimte. Vergoedingen en verstrekkingen voor dit type 'werkruimte' kunnen daarom niet op nihil worden gewaardeerd, tenzij het gaat om arbovoorzieningen. Op zijn website geeft de Belastingdienst bij de veelgestelde vragen over de WKR echter aan, dat dit wel mogelijk is als het gaat om een zelfstandig gedeelte van de woning. Dit houdt in dat de werkruimte zelfstandig zou kunnen worden verhuurd, omdat de ruimte een zelfstandige opgang en sanitair heeft.

Overweeg kerstpakket

Hebt u uw personeel dit jaar nog geen geschenk in natura verstrekt? Overweegt u dan om dit alsnog te doen, bijvoorbeeld in de vorm van een kerstpakket. Als u de overgangsregeling toepast kunt u één keer per jaar het lage 20%-eindheffingstarief toepassen, voor zover de waarde in het economisch verkeer (inclusief btw) niet meer bedraagt dan € 70. U mag ook meer geschenken verstrekken, zolang u maar onder die grens blijft. Bedragen de verstrekkingen meer dan € 70, dan kan het meerdere worden belast tegen het gebruteerde tabel-tarief. Als de aparte geschenken een waarde hebben van hoogstens € 136 en de totale waarde van de geschenken per werknemer minder dan € 272 per jaar bedraagt, kunt u eventueel gebruik maken van de regeling voor kleine verstrekkingen. U mag dan het tabel-tarief eindheffing toepassen. Onder de WKR valt de waarde van een kerstpakket in de vrije ruimte.



Voorbeeld: u geeft een kerstpakket van € 50. De eindheffing bedraagt 20% van € 50 = € 10. De totale bedrijfskosten van het geschenk bedragen € 60

Bied producten eigen bedrijf aan

Maakt u gebruik van de overgangsregeling voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen? Dan kunt u gebruikmaken van de regeling producten eigen bedrijf. Deze regeling houdt het volgende in. Als u aan uw werknemer een korting of vergoeding geeft bij de aankoop van producten uit uw bedrijf, is dit belastingvrij als de producten niet branchevreemd zijn, de korting of vergoeding per product maximaal 20% van de winkelprijs bedraagt en de korting of vergoeding niet meer bedraagt dan € 500 (bedrag 2011). Als uw werknemer de regeling in de voorgaande twee jaren niet (volledig) heeft benut, kunt u de gemiste korting uit die jaren doorschuiven en die alsnog dit jaar benutten. Het maximale voordeel is dan € 500 (2009) + € 500 (2010) + € 500 (2011) = € 1.500. De regeling kunt u ook toepassen voor oud-werknemers. Past u de WKR toe, dan kunt u de korting voor producten uit eigen bedrijf in de vrije ruimte laten vallen. De WKR kent voor deze producten geen gerichte vrijstelling of nihil waardering.

Geen boete bij eerste aangifteverzuim loonheffingen

Heeft u een fout gemaakt bij de aangifte en afdracht van uw loonbelasting? Controleer dan altijd of de opgelegde boete wel juist is. De Belastingdienst moet namelijk een terughoudend beleid hanteren als het gaat om aangifteverzuimen in de loonbelasting. Bij stelselmatig verzuim kan de inspecteur wel een boete opleggen.





Verstrek fiets van de zaak

Reizen uw werknemers per fiets naar hun werk? Overweegt u dan eens een fiets van de zaak te verstrekken (of te vergoeden). Dit kan voor de loonheffingen geheel onbelast als u kiest voor toepassing van de overgangsregeling! Hiervoor gelden wel enkele voorwaarden. De werknemer moet op meer dan de helft van zijn werkdagen met de fiets reizen en u mag in het kalenderjaar en de twee voorgaande jaren niet eerder een fiets hebben verstrekt. Maar let op: er geldt wel een maximum van € 749 per fiets. Naast de fiets kunt u ook nog eens tot een bedrag van € 82 per kalenderjaar onbelast vergoeden of verstrekken voor zaken die samenhangen met de fiets. Denkt u hierbij aan reparaties, sloten, regenpak en dergelijke. Een fietsverzekering mag u daarnaast ook nog eens geheel onbelast vergoeden. Onder de WKR gelden geen beperkende regels meer voor het verstrekken van een fiets. Maar de waarde van de fiets vult de vrije ruimte. U kunt er ook voor kiezen de fiets aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel (80% eindheffing).

Optimaliseer gebruik van afdrachtverminderingen

Gaat u goed na of u het afgelopen jaar optimaal gebruik heeft gemaakt van de afdrachtverminderingen in de loonbelasting. Zo niet, dien dan alsnog een verzoek in bij de fiscus! In 2011 kunt u recht hebben op de afdrachtvermindering onderwijs, speur- en ontwikkelingswerk (S&O) en zeevaart. Deze kunnen naast elkaar worden toegepast. Maar houdt u in de gaten dat de S&O-afdrachtvermindering niet kan samengaan met de afdrachtvermindering zeevaart.

Dien verzoek om eigenrisicodrager WGA op tijd in

Is het voor u voordeliger om het risico voor de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) zelf te dragen? Dan kunt u hiervoor een verzoek indienen bij de Belastingdienst. U kunt alleen op 1 januari van het jaar eigenrisicodrager worden. Het verzoek moet dan dertien weken van tevoren zijn ingediend, dus vóór 1 oktober. Als eigenrisicodrager betaalt u geen gedifferentieerde WGA-premie.

*Op delen van deze eindejaarstips
uitgave berust copyright Licent 2011*

