

Het kerstpakket is fiscaalvriendelijk

In het wetsvoorstel 'Paarse Krokodil' met de z.g. kerstpakkettenregeling van de overheid, is vastgelegd hoe het kerstpakket voor de werkgever in de eindheffing wordt meegenomen: Werkgevers mogen tot een bedrag van € 70 fiscaalvriendelijk in natura aan medewerkers verstrekken.

Over deze € 70 vindt een eindheffing plaats van 20%; u rekt dus in totaal € 84 af. Dit is een belangrijke besparing t.o.v. eerdere jaren, toen een pakket met dezelfde waarde inclusief heffing maar liefst € 98 kostte.

Tegelijkertijd is de administratieve rompslomp bij de belastingaangifte van kerstpakketten aanzienlijk vereenvoudigd. Er staat u dus niets in de weg om uw medewerkers een royaal kerstpakket te schenken.

Relationele kerstpakketten: fiscaal voordeel

Wil de werkgever aan het einde van het jaar zijn relaties een geschenk toesturen, dan kan hij de verschuldigde belasting voor zijn rekening nemen door middel van eindheffing. De relaties hoeven dan geen belasting meer te betalen.

De werkgever moet een tarief van 45% toepassen als de waarde van het geschenk minder is dan € 136,-.

Is de waarde meer dan € 136,- dan moet over de gehele waarde een tarief van 75% worden toegepast.

Aan de bovenstaande informatie over uw kerstpakket belastingvrij of kerstpakketten met fiscaal voordeel kunnen geen rechten worden ontleend.

Wij adviseren u als werkgever de van toepassing zijnde fiscale regels goed te bestuderen alvorens u tot het bestellen van kerstpakketten en feestgeschenken overgaat. Bezoek de site van de Belastingdienst voor meer informatie.

De Nieuwe regeling:

Vanaf 2010 is er een nieuw begrip geïntroduceerd in de Loonbelasting: de werkkostenregeling.

Dit wil nog niet zeggen dat deze regeling verplicht wordt vanaf 2010, daarin heeft u een keuze.

Inhoud werkkostenregeling:

De werkkostenregeling houdt in hoofdregel het volgende in:

Al hetgeen u aan uw personeel betaalt in de vorm van een (kosten)vergoeding of verstrekking is onbelast, mits dit totaalbedrag lager is dan 1,4% van de totale fiscale loonsom van uw voltallige personeel. Het meerdere is bij u als werkgever met 80% eindheffing.

Voorbeeld:

Uw fiscale loonsom bedraagt	€ 1.000.000
De ruimte voor onbelaste vergoedingen/verstrekkingen is 1,4%	€ 14.000
U betaalt in 2010 aan uw personeel wegens vergoedingen	€ 20.000
Het surplus bedraagt	€ 6.000
Hierover betaalt u als werkgever een eindheffing ad 80%	€ 4.800

De Nederlandse wet wordt veelal gekenmerkt door uitzonderingsgevallen en uitzonderingsregels, zo ook nu.

Naast de hoofdregel heeft de wetgever een aantal uitzonderingscategorieën benoemd, die aanvullend op de

1,4% vergoed mogen worden. Dit betreft vergoedingen/verstrekkingen die kwalificeren als:

- intermediaire kosten (kosten door werknemer namens het bedrijf gemaakt);
- gerichte vrijstellingen (bijvoorbeeld reiskosten tot € 0,19 per kilometer);
- nihilwaarderingen (bijvoorbeeld arbovoorzieningen)

Wanneer?

U heeft de keuze om per 1 januari 2011 de overstap te maken naar deze nieuwe regeling. U kunt er ook voor kiezen om voorlopig het huidige systeem voort te zetten. Jaarlijks heeft u een nieuw keuzemoment, welke keuze u vooraf dient te maken.

Vanaf 1 januari 2014 bent u echter verplicht gebruik te maken van de werkkostenregeling.

Zoals eerder opgemerkt heeft u in het huidige algemene kostenvergoedingensysteem ook enkele plichten, waaronder het periodiek onderhouden van vergoedingen.

Wat betekent dit voor u?

U kunt uw huidige systematiek nog drie jaren voortzetten.

Het voordeel hiervan is dat er niets wijzigt, waardoor u weet waar u aan toe bent.

U neemt hiermee het risico dat u de mogelijkheid onbenut laat om op een meer eenvoudige wijze uw personeel

onbelaste vergoedingen/verstrekkingen te geven. Veel specifieke voorwaarden die nu nog verbonden zijn aan

bepaalde kostenvergoedingen, verdwijnen namelijk onder de werkkostenregeling.

Daarnaast biedt de forfaitaire ruimte van 1,4% in de werkkostenregeling u wellicht de mogelijkheid om extra

onbelaste vergoedingen aan uw personeel te betalen. U bereikt hiermee dat u een zelfde netto bedrag aan uw werknemer doet toekomen, terwijl u dit als werkgever bruto minder kosten.

Overigens kan de overstap naar de nieuwe regeling ook nadeling voor u uitpakken. Dat kan zo zijn, indien u

nu meer vergoedt en verstrekt dan de forfaitaire ruimte onbelast toelaat. In dat geval is overstappen voor u

(voorlopig) waarschijnlijk niet de beste keuze.

U dient uw keuze ten aanzien van de door u gekozen systematiek voor 2011 te maken voor aanvang van het

betreffende jaar, dus met betrekking tot 2011 voor 1 januari 2011