

Lodder Nieuws

DEZE NIEUWSBRIEF VERSCHIJNT 4 KEER PER JAAR
JAARGANG 8 - EXTRA EDITIE - AUGUSTUS 2010

WERKKOSTENREGELING 2011

De werkkostenregeling 2011 komt er aan. Een nieuwe manier van omgaan met vergoedingen en verstrekkingen aan personeel. Deze extra nieuwsbrief voorziet in een overzicht en stappenplan om uw situatie in kaart te brengen. Stel dit niet uit, want de regeling kan voordeel opleveren, maar ook de nodige kosten met zich meebrengen.

U hoeft niet alleen op zoek naar de beste oplossing voor uw situatie. Onze adviseurs staan u met raad en daad bij in het gehele traject, van start tot eind. Wij kennen u en uw organisatie goed en kunnen u daardoor snel adviseren.



DIENTSTVERLENING LODDER & CO ACCOUNTANTS EN ADVISEURS

- Fiscalisten, accountants, loonexperts en administrateurs voor het op orde brengen van de administratie, lonen en fiscale implicaties.
- Bedrijfsjuristen voorzien in advies wat betreft de arbeidsvoorwaarden en -contracten en nemen samen met u plaats aan de onderhandelingstafel, mocht u daar prijs op stellen.
- Onze netwerkpartners maken voor u scherpe pensioenafspraken.
- PersoneelAdvies, ICT en management consultants staan tot uw dienst.
- En als advocaat of notaris maakt u gebruik van de specifieke expertise van ons Bureau Notariële Accountancy in Baarn. BNA organiseert overigens speciaal voor notarissen en advocaten een informatiebijeenkomst over de werkkostenregeling op 22 september a.s.



WERKKOSTENREGELING 2011

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 nu uw situatie in kaart. Beoordeel wat in uw geval slim is én of verdere maatregelen voor het behalen van voordeel of kostenbesparing nodig zijn. Deze extra nieuwsbrief biedt u hierbij de helpende hand en bevat praktische tips, bijvoorbeeld ten aanzien van nieuwe en lopende arbeidscontracten.

DE ESSENTIE

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 tot planten op het bureau van uw werknemer.

Kort gezegd houdt de regeling in dat u 1,4% van de loonsom van uw bedrijf onbelast aan vergoedingen en verstrekkingen mag besteden (de vrije ruimte). U mag dit totale bedrag zelf onder de werknemers verdelen. Alle vergoedingen en verstrekkingen moeten (op een aantal uitdrukkelijk genoemde *uitzonderingen* na), worden opgeteld. Vallen de vergoedingen en verstrekkingen

die u binnen de vrije ruimte verstrekt hoger uit dan 1,4% van de loonsom, 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.

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 € 0,80 per euro eindheffing over het meerdere boven de € 7.000.

AAN DE SLAG

Door de werkkostenregeling verdwijnen veel gedetailleerde regeltjes voor verschillende kostenvergoedingen en verstrekkingen. Denk aan de voorwaarden voor de fiets van de zaak. Het maakt het allemaal een stuk eenvoudiger, maar daar staat tegenover dat u een overzicht van alle vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel nodig heeft. Hiermee beoordeelt u wat er onder de vrije ruimte valt en wat voor u aantrekkelijk is: direct overstappen op de werkkostenregeling, of eerst gebruikmaken van de overgangsregeling.

STAPPEN:

- 1 Inventariseer alle vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel.
- 2 Bepaal welke vergoedingen en verstrekkingen wel of niet onder de werkkostenregeling vallen.
- 3 Bepaal het totaalbedrag aan vergoedingen en verstrekkingen

die meetellen en of dit meer of minder is dan 1,4% van de totale loonsom (de 1,4% van de totale loonsom is de vrije ruimte).

- 4 Beoordeel of de werkkostenregeling u voor- of nadeel oplevert en maak een keuze voor de werkkosten- of overgangsregeling.
- 5 Neem maatregelen om uw arbeidsvoorwaarden aan te passen.

STAP 1 INVENTARISEREN

De eerste stap is alle vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel optellen. Ga hierbij uit van uw administratie, de vergoedingen en verstrekkingen die zijn opgenomen in de arbeidsvoorwaarden (en bijvoorbeeld uw personeelshandboek) en natuurlijk uw eigen geheugen.

STAP 2 INDELEN

Sommige vergoedingen en verstrekkingen zijn uitzonderingen en tellen niet mee voor de werkkostenregeling. Deze zijn fiscaal vrijgesteld. Als u het totaalbedrag aan vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel bepaalt, laat u deze uitzonderingen buiten beschouwing.

Uitzonderingen:

- Brutoloon en eindheffingsloon
- Intermediaire kosten
- Gerichte vrijstellingen
- Nihilwaardering

Brutoloon/eindheffingsloon	Voorbeelden	Let op
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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>Onder de werkkostenregeling is het aantal mogelijkheden om eindheffingsloon toe te passen beperkt. Dit kan alleen nog maar in een van de volgende gevallen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spaarloon (eindheffingstarief 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
Intermediaire kosten	Voorbeelden	Let op
Kosten die met het personeel samenhangen, maar eigenlijk bij de kosten van uw bedrijf horen.	<ul style="list-style-type: none"> • Kosten postzegels postafdeling die de werknemer koopt • Kosten zakendiner • Kosten die samenhangen met de auto van de zaak (zoals parkeerkosten, tolwegen en waskosten) 	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 ons of met uw belastinginspecteur.
Gerichte vrijstellingen	Voorbeelden	Let op
Voor een beperkt aantal zaken is uitdrukkelijk bepaald dat deze belastingvrij mogen worden vergoed of verstrekt. Deze zaken zijn uitdrukkelijk genoemd in de wet.	<ul style="list-style-type: none"> • 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) 	Naast de hiervoor genoemde voorbeelden zijn er géén mogelijkheden voor andere gerichte vrijstellingen op basis van de huidige werkkostenregeling.

STAP 2 VERVOLG

Intermediaire kosten	Voorbeelden	Let op
Vergoedingen en verstrekkingen die eigenlijk wel onder de vrije ruimte vallen, maar omdat ze tegen nihil worden gewaardeerd, de vrije ruimte niet verkleinen.	<ul style="list-style-type: none"> • 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) • Uniformen en werkkleding, mobiele telefoon, blackberry of smartphone (als het zakelijke gebruik meer dan 10% is) • 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) 	Dit zijn 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 fiscalist of belastinginspecteur.

VOORBEELD

U geeft uw werknemers 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)
- Een T-shirt en spijkerbroek voor op de werkvloer (totaal € 400)
- Een vergoeding voor de vakbond voor drie medewerkers (totaal € 350)
- Drankjes met bitterballen na werktijd (drie keer per jaar: in verband met de zomervakantie, Kerst en het jaarlijkse bedrijfsjubileum). Kosten totaal: € 400

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
Drankjes met bitterballen	€ 400
Totaal	€ 2.250

LET OP In deze extra nieuwsbrief 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.

MAAK EEN DUIDELIJKE LIJST
Geef duidelijk aan of er sprake is van brutoloon, intermediaire kosten, gerichte vrijstellingen of nihilwaardering. Beargumenteer

uw keuze als u twijfelt over de categorisering. De lijst komt van pas 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

STAP 3 BEPAAL HET TOTAALBEDRAG

U waardeert alle vergoedingen en verstrekkingen in principe tegen de waarde in het economisch verkeer. Dat is de waarde die geldt in de winkel of op internet (dus inclusief btw). Beschikt u over een factuur, dan telt meestal de waarde op de factuur. Als u zelf de prijs op de factuur bepaald heeft, zoals bij verkoop van producten uit het eigen bedrijf aan werknemers, let dan extra op.

AANGEPASTE WAARDERING

Voor een paar aangewezen vergoedingen of verstrekkingen geldt een aangepaste waardering. Deze waardering is meestal lager dan de waarde in het economisch verkeer. Denk aan het rentevoordeel op een personeelslening, huisvesting en gas of licht en water ten behoeve van de dienstbetrekking.

UITEINDELIJKE LOONSONOM

De kostenvergoedingen en verstrekkingen die niet onder de uitzonderingen vallen, telt u op. Deze vallen dus onder de werkkostenregeling. Dit totaalbedrag overschrijdt de vrije ruimte van 1,4% van de totale loonsom of blijft daar onder. Het gaat hierbij 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 ook uitgaan van de loonsom over 2010. Houd wel alvast rekening met wijzigingen die u nu al verwacht, zoals geplande reorganisaties, ontslag of juist uitbreiding van een afdeling. Bestaat uw bedrijf uit meerdere werkgevers, bijvoorbeeld uit meerdere BV's? Stel dan de uitgaven voor personeel per werkgever apart vast en vergelijk de loonsom per werkgever.

LET OP De werkkostenregeling kent één beperking: de 'gebruikbaarheidsstoets'. 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.

STAP 4 WERKKOSTEN- OF OVERGANGSREGELING

U weet nu de totale loonsom en het totaalbedrag aan vergoedingen en verstrekkingen die vallen onder de werkkostenregeling (de uitzonderingen zijn er dus uitgefilterd). Nu berekent u of de vergoedingen en verstrekkingen meer of minder bedragen dan 1,4% van de totale loonsom. **Overschrijdt het totaal 1,4% van de loonsom dan is alles boven de 1,4% belast tegen 80% eindheffing. De overgangsregeling is dan (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.

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 $1,4\% * € 100.000$). Indien er geen maatregelen worden genomen is per jaar een bedrag aan belasting verschuldigd van € 2.240 ($80\% * (€ 4.200 - /- € 1.400)$). Afhankelijk van de concrete feiten kan de lastenverzekering 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 ($1,4\% * € 41.000$).

VERGELIJKING HUIDIGE EN NIEUWE SITUATIE

Voor een goede vergelijking van de huidige en de nieuwe situatie telt u alle structurele kosten van eindheffing die voor uw rekening komen op. Zo kunt u de fiscale gevolgen van de nieuwe situatie bepalen. Nu betaalt u overigens soms ook al fiscale lasten in verband met vergoedingen en verstrekkingen. Denk bijvoorbeeld aan de eindheffing in verband met geschenken of bovenmatige kostenvergoedingen. Deze vervallen onder werkkostenregeling.

Huidige situatie (2010): Betaalde eindheffingen voor loonbestanddelen die onder de werkkostenregeling onder de vrije ruimte vallen. **Werkkostenregeling:** 80% eindheffing over het bedrag hoger dan 1,4% (de vrije ruimte) van de totale loonsom.

TOTAALBEDRAG OVERSCHRIJDT VRIJE RUIMTE > 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. De overgangsregeling is waarschijnlijk de beste keuze, maar bereid u wel voor op de overstap op de werkkostenregeling vanaf 2014. Vooral als het gaat om uw arbeidsvoorwaarden.

STAP 4 VERVOLG

KIEZEN VOOR DE OVERGANGSREGELING

Een keuze voor de overgangsregeling betekent dat u nog drie jaar gebruikmaakt 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 Ook als u kiest voor de overgangsregeling worden personeelsfeesten en reizen per werknemer die meer kosten dan € 454,- belast. Het is dan niet meer mogelijk om uw werknemers ongelimiteerd personeelsvoorzieningen zoals personeelsreizen en feesten te verstrekken, zoals in 2010 nog wel het geval was.

Per jaar mag u kiezen of u overgaat op de werkkostenregeling. Op het moment van schrijven van deze extra nieuwsbrief stelt de Belastingdienst dat het voldoende is dat uw keuze voor toepassing van de overgangsregeling blijkt uit uw administratie. Als u helemaal niets doet, geldt automatisch de overgangsregeling.

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. De huidige fiscale voorwaarden gelden. Maak uw personeel schriftelijk duidelijk dat het gaat om een eenmalig aanbod en niet om een structurele arbeidsvoorwaarde.

VRIJE RUIMTE OVER > WERKKOSTENREGELING

Bedragen uw vergoedingen en verstrekkingen minder dan 1,4% van de loonsom, dan heeft u belastingvrije ruimte over. U past dan meteen de werkkostenregeling toe. U kunt uw huidige arbeidsvoorwaarden handhaven.

De vergoedingen en verstrekkingen bedragen in totaal niet meer dan de vrije ruimte en leiden dus niet tot extra belastingheffing. Het kan zelfs zo zijn dat toepassing van de werkkostenregeling een besparing oplevert. Voor bepaalde inkomensbestanddelen, zoals kleine geschenken, geldt namelijk nu nog een eindheffing. Deze vervalt onder de werkkostenregeling. Om te bepalen hoe groot het voordeel van de werkkostenregeling is, telt u de eindheffingen die u onder de huidige wetgeving betaalt, maar gaan vervallen, bij elkaar op.

DUIDELIJKE ADMINISTRATIE

Als u duidelijk in uw administratie aantoont waar de vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel onder vallen en hoe u de vrije ruimte bepaald heeft, past u de werkkostenregeling adequaat toe. Is niet duidelijk uit uw administratie op te maken dat u kiest voor de werkkostenregeling, dan gaat de Belastingdienst ervan uit dat u kiest voor de overgangsregeling. Dan loopt u dus voordeel mis.

LET OP Als u de werkkostenregeling toepast vervallen eventuele huidige afspraken die u met de Belastingdienst had over vergoedingen en verstrekkingen.

U kunt kiezen voor twee methodes van administreren. Geef in uw administratie aan voor welke u kiest:

METHODE 1: INSCHATTEN OP BASIS VAN HET VOORGAANDE JAAR

U schat de vrije ruimte in op basis van het voorgaande jaar (voor 2011 is dit dus 2010). U toetst tussentijds of deze berekening correct is. Het is mogelijk dat de vergoedingen en verstrekkingen in een periode alsnog de 1,4% overstijgen. Dan draagt u, zoals het er nu uitziet, bij de aangifte in die maand eindheffing af. Op zich is dat geen probleem, het gaat om de jaarbedragen. Zorg er wel voor dat de vergoedingen en verstrekkingen aan het eind van het jaar de vrije ruimte van 1,4% van de loonsom niet overschrijden (of lager zijn). Aan het eind van het jaar stelt u het definitieve totaalbedrag vast van de vergoedingen en verstrekkingen. Eventueel eerder in het jaar te veel betaalde eindheffing vraagt u weer terug.

METHODE 2: INSCHATTEN OP BASIS VAN HET LOPENDE JAAR

Een andere mogelijkheid is dat u de vrije ruimte berekent op basis van het lopende jaar. Voor de vrije ruimte gaat u dan uit van 1,4% van de loonsom van die maand. Dat betekent dat in het lopende jaar op basis van de actuele gegevens beoordeeld wordt 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. Correctie volgt aan het eind van het jaar.

Heeft u aan het einde van het jaar nog 'vrije ruimte over', dan kunt u deze alsnog besteden. Voor u een manier om fiscaal voordelig iets te doen voor uw werknemers. Denk bijvoorbeeld aan een kilometervergoeding boven de norm van € 0,19 per kilometer of bijvoorbeeld een personeelsfeest.

STAP 5 ARBEIDSVOORWAARDEN AANPASSEN

Lees uw arbeidsvoorwaarden kritisch door en stel deze waar nodig bij. Zo voorkomt u dat de toepassing van de werkkosten- of overgangsregeling leidt tot forse kostenstijging. Kies 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.

LET OP Een vaste kostenvergoeding moet nu ook al gespecificeerd worden. 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.

Dit geldt ook in de overgangsregeling. Ontbreekt een 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.

HOGER BRUTOLOON

Vergoedingen en verstrekkingen die onder de huidige regeling onbelast zijn, kunt u onder de werkkostenregeling laten vallen onder brutoloon. De werknemer neemt dan zelf de loonheffing voor zijn rekening. Let 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.

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 hierin geldende arbeidsvoorwaarden.

Vergeet ook de pensioenen niet. Check de pensioenreglementen of overleg met uw pensioenverzekeraar. Wij kunnen u hierbij eventueel ook van dienst zijn in samenwerking met een van onze netwerkpartners. Voor vakantiegeld is de cao of uw eigen vakantiegeldregeling leidend.

ONDERNEMINGSRAAD

Als er geen cao is die aanpassing van de arbeidsvoorwaarden belemmert, dan mag u dit in principe doen. Er 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 een en ander vooraf af met de ondernemingsraad of uw werknemers. Begin hier tijdig mee, dan 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

Toekomstgerichte maatregelen zijn bewerkelijk en kosten veel tijd. Maakt u gebruik van de overgangsregeling? Dan is het handig om 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 nieuwe werknemers gelijk stellen met huidige werknemers, maak dan duidelijk dat de toegezegde vergoedingen en verstrekkingen tijdelijk zijn en komen te vervallen zodra binnen uw organisatie de werkkostenregeling wordt ingevoerd.

LET OP Maak duidelijk dat het bij bepaalde verstrekkingen of vergoedingen 'slechts' om een eenmalig aanbod gaat. Zorg dat de werknemer hier geen vast jaarlijks recht aan kan ontlenuen. Spreek 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.

TOT SLOT

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

Actiepunt

- Inventariseren vergoedingen en verstrekkingen
- Indelen vergoedingen en verstrekkingen
- Bepalen vrije ruimte
- Kies voor werkkosten- of overgangsregeling
- Aanpassen arbeidsvoorwaarden

Planning

Zomer 2010
Zomer 2010
Zomer 2010
Voor januari 2011
Direct na keuze. Let op: dit traject is ingrijpend en u heeft hiervoor dus ruim de tijd nodig.



Rosemarie Wielinga-De Winter RA, en Pieter den Ouden AA, Bureau Notariaat & Advocatuur te Baarn

Wij, Rosemarie en Pieter, nodigen notarissen en advocaten van harte uit om deel te nemen aan de informatiebijeenkomst werkkostenregeling. Als specialist in het notariaat en advocatuur, zijn wij volledig op de hoogte van de veel voorkomende vergoedingen, verstrekkingen en regelingen.

Informatiebijeenkomst werkkostenregeling VOOR NOTARIAAT EN ADVOCATUUR

In twee uur tijd informeren wij u over de werkkostenregeling en de implicaties hiervan voor uw notaris- of advocatenpraktijk. Wij bespreken de administratieve, fiscale en arbeidsjuridische aspecten en hoe u hier het beste mee om kunt gaan. Ook is er voldoende tijd voor het behandelen van specifieke vragen en cases.

De KNB kent 2 PE-punten toe voor deelname.

WOENSDAG 22 SEPTEMBER 2010

16.00 uur – 18.00 uur (aansluitend borrel)
Oude Utrechtseweg 26-28 (kantoorpand BNA), Baarn

MEER INFORMATIE EN/OF AANMELDEN? Stuur aub een e-mail naar infobijeenkomst@bna-lodder.com of bel: 035 – 693 64 44 en vraag naar Monica Timmer of Maaike Feenstra. Of bezoek onze website www.denotarispraktijk.nl of www.deadvocatenpraktijk.nl.

Lodder Nieuws is een uitgave van Lodder & Co Groep. Deze uitgave is in samenwerking met het SRA tot stand gekomen en verschijnt vier keer per jaar voor cliënten en relaties.

Redactieadres

Koopmanslaan 29
Postbus 553, 7000 AN Doetinchem
Tel. 0314 - 369826
Fax 0314 - 369821

Lodder & Co Groep

Vestigingen in:
Amsterdam
tel. 020 - 658 95 90
's-Hertogenbosch (Lodder-Verhoeven)
tel. 073 - 612 53 63
Den Haag
tel. 070 - 347 28 19
Doetinchem (Lodder-Dales)
tel. 0314 - 36 98 20
Nieuwegein
tel. 030 - 605 00 34
Baarn BNA
Bureau Notariaat & Advocatuur
tel. 035 - 693 64 44
Tilburg (Lodder-ARP)
tel. 013 - 543 85 85
Zevenaar (Lodder-Dales)
tel. 0316 - 58 26 00
Rotterdam (Lodder-SKM)
tel. 010 - 476 91 77
Berkel en Rodenrijs (Lodder-SKH)
tel. 010 511 68 28
Culemborg (DEMAC)
tel.0345-53 20 10

MEMBER OF  ECOVIS*

e-mail nieuwsbrief@lodder.com

websites www.lodder.com

www.denotarispraktijk.nl

www.deadvocatenpraktijk.nl

Realisatie Lenthe Publishers, Amstelveen

© 2010 Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave uiterste zorg is besteed, is niet uit te sluiten dat de informatie niet meer (geheel) actueel is als gevolg van gewijzigde wet- en regelgeving en aanvaarden wij geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele (druk) fouten en onvolkomenheden. Wij adviseren dan ook steeds advies bij ons in te winnen indien u overweegt op basis van informatie uit Lodder Nieuws actie te ondernemen.

Website Lodder & Co

De website van onze organisatie is eigentijds, interessant en voorzien van o.a. fiscaal nieuws. Zie www.lodder.com.

Kijk ook eens op www.werkenbijlodder.com, de site voor de vacatures en over onze Lodder & Co mentaliteit.

Voor meer informatie over datgene wat op de website staat vermeld, kunt u natuurlijk altijd bellen naar een van onze vestigingen.