


**RSM** Wehrens, Mennen & de Vries

**Salarisadministratie  
2011 en 2012**





Geachte relatie,

Graag vragen wij uw aandacht voor gegevens die bij de afsluiting van het jaar 2011 van belang zijn en brengen wij u op de hoogte van eventuele wijzigingen in de fiscale wet- en regelgeving 2012 voor de salarisadministratie.

Bij de samenstelling van deze uitgave is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd. Onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.

Allereerst geven wij een samenvatting van de aan te leveren gegevens. Vervolgens gaan wij nader in op deze punten en op de wijzigingen per 1 januari 2012.

Indien u nog vragen heeft verzoeken wij u contact op te nemen met uw contactpersoon binnen onze organisatie. Uiteraard zijn wij altijd bereid tot het geven van nadere toelichting.

## Samenvatting aan te leveren gegevens

- Kerstpakket/feestdagenregeling
- Auto van de zaak
- Keuze overgangsrecht levensloopregeling
- Eindejaarsuitkeringen
- Keuze toepassing Werkkostenregeling 2012

### Kerstpakket/feestdagenregeling

De werkgever heeft de mogelijkheid 20% eindheffing toe te passen op kerstpakketten of geschenken in natura met een waarde tot maximaal € 70.

Voor zover de waarde uitgaat boven deze € 70 kunt u tegen het gebruteerde tabeltarief eindheffing toepassen als de waarde per werknemer niet meer bedraagt dan € 136 per verstrekking inclusief BTW en in totaal niet meer dan € 272 per jaar.

#### LET OP:

Hebben de werknemers bijvoorbeeld met andere feestdagen al iets ontvangen waarbij de eindheffing reeds is toegepast, dan mag u voor de resterende ruimte tot € 70 het 20% tarief voor de eindheffing toepassen en voor de ruimte tussen € 70 en € 136 het gebruteerde tabeltarief eindheffing toepassen mits de verstrekking niet meer is dan € 136 per werknemer.

Wij verzoeken u, indien van toepassing, de bedragen voor 31 december 2011 aan ons door te geven, zodat wij deze bedragen in uw loonadministratie kunnen verwerken.

### Auto van de zaak

Hierbij zenden wij u (indien van toepassing) een bijlage met daarin opgenomen de auto's die volgens onze gegevens aan de werknemers ter beschikking zijn gesteld alsmede de catalogusprijzen van deze auto's waarop de bijtelling wegens privégebruik is gebaseerd en in onze salarisadministratie tot heden verwerkt zijn.

Wij vragen u deze bijlage aandachtig te bestuderen en na te gaan of alle werknemers waaraan uw onderneming een auto ter beschikking stelt op deze lijst staan vermeld en voorts na te gaan of de bijtelling privégebruik auto op de juiste cataloguswaarde is gebaseerd.

Voorts verzoeken wij u eventuele onjuistheden dan wel aanvullingen etc. aan ons door te geven voor 31 december 2011.

Wordt een bestelauto door de aard van het werk doorlopend door meerdere personen wisselend gebruikt, dan is het moeilijk de bijtelling individueel vast te stellen. In dat geval kan de werkgever volstaan met eindheffing. De eindheffing bedraagt dan € 300 per bestelauto per jaar.

Vanaf 1 januari 2012 kunt u gebruik maken van de Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto. U hoeft dan geen bijtelling privégebruik auto bij het loon van uw werknemer te tellen en uw werknemer hoeft geen rittenregistratie bij te houden. U dient de verklaring uitsluitend gebruik bestelauto in namens uw werknemer. U en uw werknemer krijgen allebei van de Belastingdienst een ontvangstbevestiging van de verklaring.

Ingeval de werknemer de auto aantoonbaar niet meer dan 500 kilometer per jaar privé gebruikt, kan deze een verklaring van geen privégebruik bij de Belastingdienst aanvragen. De werkgever moet een kopie van de Verklaring bij de loonadministratie bewaren als de bijtelling privégebruik auto om die reden achterwege blijft. Wij ontvangen graag een kopie van deze verklaring voor ons dossier.

Ingeval er sprake is van een schriftelijk verbod tot privégebruik, ontvangen wij graag een kopie van dit op schrift gestelde verbod.

In 2012, 2013 en 2014 moet voor het privégebruik van een auto zonder CO2-uitstoot, zoals een elektrische auto, 7% van de catalogusprijs bijgeteld worden maar voor elektrische auto's die nog voor 1 januari 2012 zijn geregistreerd blijft de 0% bijtelling gehandhaafd tot uiterlijk 1 januari 2017. In 2012 zijn er dus vijf percentages voor de bijtelling:

- 0% voor auto's zonder uitstoot die voor 1 januari 2012 zijn geregistreerd
- 7% voor auto's zonder uitstoot na 1 januari 2012 geregistreerd
- 14% voor zeer zuinige auto's met een CO2-uitstoot per kilometer van maximaal 95 gram voor een auto die op diesel rijdt en maximaal 110 gram voor een auto die niet op diesel rijdt
- 20% voor zuinige auto's met een CO2-uitstoot per kilometer van meer dan 95 en maximaal 116 gram voor een auto die op diesel rijdt en meer dan 110 en maximaal 140 gram voor een auto die niet op diesel rijdt
- 25% voor alle andere auto's

Werknemers die beschikken over een auto van de zaak en daarmee ook privékilometers rijden, zijn vaak ook een eigen bijdrage verschuldigd. Dit kan een eigen bijdrage zijn voor het privégebruik, voor de aanschaf van een duurdere leaseauto dan door de werkgever wordt toegestaan of een vaste bijdrage in de kosten, ongeacht of er daadwerkelijk wel of geen privékilometers worden gereden. Als een werknemer beschikt over een 'Verklaring geen privégebruik' van de Belastingdienst, hoeft er geen fiscale bijtelling plaats te vinden. Niettemin kan er uit hoofde van de arbeidsvoorwaarden van de werkgever dan toch nog een eigen bijdrage voor de auto van de zaak verschuldigd zijn, bijvoorbeeld omdat (beperkt) privégebruik in die situatie nog steeds mogelijk blijft. Afhankelijk van de situatie en omstandigheden waarin de werknemer een eigen bijdrage is verschuldigd, mag deze in mindering worden gebracht op de fiscale bijtelling voor het privégebruik van de auto van de zaak. Het saldo van de bijtelling en de eigen bijdrage wordt op kalenderjaarbasis echter tenminste op nihil gesteld en kan dus niet negatief zijn. Hierna zullen we ingaan op de verschillende vormen van eigen bijdragen door de werknemer en de fiscale behandeling daarvan.

### Eigen bijdrage voor privégebruik

De meest voorkomende eigen bijdrage is de eigen bijdrage die ziet op het privégebruik van de auto van de zaak. Deze eigen bijdrage dient uit het nettoloon te worden voldaan en mag in mindering worden gebracht op het bedrag van de bijtelling. Hierbij merken wij op dat, indien er sprake zou zijn van een eigen bijdrage voor de woon-werk kilometers, deze niet in mindering op de bijtelling mag worden gebracht en wel omdat woon-werkverkeer als zakelijk reisverkeer wordt aangemerkt. Ten aanzien van een eigen bijdrage wordt in het Handboek Loonheffingen verder vermeld dat vooraf met de werknemer (bijvoorbeeld in de individuele arbeidsovereenkomst of collectief in de leaseregeling c.q. arbeidsvoorwaarden) moet zijn afgesproken dat er sprake is van een eigen bijdrage voor het privégebruik!

### Eigen bijdrage voor duurdere leaseauto

Indien de werknemer een (hogere) eigen bijdrage is verschuldigd omdat deze een duurdere leaseauto uitkiest dan het door de werkgever ter beschikking gestelde budget toelaat, heeft de Hoge Raad onlangs aangegeven dat een dergelijke eigen bijdrage slechts in mindering op de bijtelling mag worden gebracht voor zover deze betrekking heeft op de in privé gereden kilometers.

Sinds de overheveling in 2006 van de fiscale bijtelling voor de auto van de zaak van de inkomstenbelasting naar de loonbelasting, is het Handboek Loonheffingen niet altijd eenduidig geweest over deze eigen bijdrage. Zo stond bijvoorbeeld in het Handboek 2006 het volgende vermeld: "Elke eigen bijdrage die een werknemer aan u betaalt voor het privégebruik van de auto kan in mindering worden gebracht. Dit geldt ook als u een hogere eigen bijdrage vraagt van de werknemer omdat hij bijvoorbeeld kiest voor een auto uit een duurdere klasse." Vanaf 2009 wordt echter expliciet de volgende passage vermeld: "Let op! Bij een hoger leasebedrag voor een auto uit een duurdere klasse komt alleen het bedrag dat de werknemer aan u betaalt voor het privégebruik in mindering op de bijtelling."

Dit heeft tot gevolg dat in de laatstgenoemde situatie per loontijdvak zou moeten worden getoetst wat er aan privé- en zakelijke kilometers is gereden en dat er na afloop van het kalenderjaar wellicht nog correcties zouden moeten plaatsvinden. De desbetreffende werknemers zouden derhalve ook een kilometeradministratie moeten bijhouden om tot een juiste splitsing te kunnen komen.

### Voorbeeld

Een werknemer mag voor een leasebedrag van maximaal € 600,- een auto uitzoeken, maar hij kiest voor een auto met een maandelijks leasebedrag van €700,-. Deze werknemer dient nu zelf vanwege de overschrijding van het toegestane budget een eigen bijdrage van €1.200,- per jaar te betalen aan de werkgever. Stel dat de werknemer op jaarbasis 40.000 kilometers rijdt, waarvan er 10.000 als privékilometers moeten worden aangemerkt. Het deel van de eigen bijdrage dat dan jaarlijks op de fiscale bijtelling in mindering mag worden gebracht bedraagt €300 ( $10.000/40.000 * 1.200$ ).

### Betaling ineens voor bepaalde aanschaffkosten van de auto

Een werknemer kan ook een bedrag ineens verschuldigd zijn voor bepaalde aankoopkosten en/of accessoires van de auto van de zaak. In een dergelijke situatie moet de eigen bijdrage worden uitgesmeerd over de vermoedelijke gebruiksperiode van de auto van de zaak. Ook hiervoor geldt dat dit bedrag als een eigen bijdrage naar rato van het gebruik moet worden gesplitst in een eigen bijdrage voor het privégebruik en een eigen bijdrage voor het zakelijk gebruik. Uitsluitend het deel dat betrekking heeft op het privégebruik mag in mindering op de bijtelling worden gebracht.

### Afkoopsom bij einde dienstbetrekking

Indien een werknemer uit dienst treedt, dan kan het zo zijn dat de werknemer een afkoopsom is verschuldigd aan de werkgever wegens voortijdige beëindiging van het leasecontract. Een dergelijke afkoopsom mag als een eigen bijdrage in mindering op de bijtelling worden gebracht. Hierbij geldt echter, zoals reeds eerder is vermeld, dat een eigen bijdrage slechts in mindering op de bijtelling mag worden gebracht voor zover deze toerekenbaar is aan het privégebruik.

### Levensloopregeling en spaarloonregeling

Per 1 januari 2012 vervalt de spaarloonregeling en is er een overgangsregeling getroffen voor de levensloopregeling. De werknemer kan dan niet meer sparen in de spaarloonregeling en alleen nog onder voorwaarden een tegoed opbouwen in de levensloopregeling. Als de werknemer op 31 december 2011 een spaartegoed heeft van minimaal € 3.000 kan hij onder de huidige voorwaarden doorsparen in de levensloopregeling. Vanaf 2012 bouwt een werknemer geen levensloopverlofkorting meer op over de inleg. De gefaciliteerde stortingen in de levensloopregeling bedragen maximaal 12% van het brutoloon.

Voor werknemers die 51 jaar of ouder waren op 31 december 2005, maar die toen nog geen 56 jaar waren, geldt een overgangsregeling. Zij mogen jaarlijks meer sparen maar het absolute maximum blijft 210% van het in het voorafgaand kalenderjaar verdiende jaarloon.

Gaarne vernemen wij van u welke keuze wordt gemaakt, vernemen wij niets van u, dan nemen wij aan dat uw werknemers in 2012 de huidige levensloopregeling voortzetten.

Sommige werkgevers storten een bijdrage per werknemer in de levensloopregeling. Indien de werkgever een bijdrage verstrekt, is het wettelijk verplicht om deze ook te verstrekken aan werknemers die niet deelnemen aan de Levensloopregeling. Deze uitkering wordt dan belast voor alle heffingen.

### Eindejaarsuitkeringen

Wij verzoeken u ons voor het verwerken van de laatste periode 2011 de eventuele tantième of de 13e maand aan ons op te geven en tevens ontvangen wij ook graag alle overige mutaties die nog betrekking hebben op het jaar 2011.

Tijdige aanlevering is mede van belang omdat banken en andere financiële instellingen tijdens de feestdagen gesloten zijn.

### Werkkostenregeling

Indien u in 2011 hebt besloten om met ingang van 1 januari 2012 wel over te gaan op de administratievoering middels de werkkostenregeling (zie punt 11 van deze nieuwsbrief) dient u dit voor de salarisrun van januari 2012 aan ons door te geven. Via de aangifte loonheffingen van januari 2012 dienen wij aan te geven dat u gebruik maakt van de werkkostenregeling en volgens welke methodiek. Op basis van de fiscale regelgeving zijn de volgende methodes mogelijk:

- Op basis van fiscaal loon vorig kalenderjaar, voorschotmethode
- Op basis van fiscaal loon vorig kalenderjaar, volloopmethode
- Op basis van de actuele loonsom

De werking van deze methoden wordt in punt 12 uiteengezet.

Indien u advies wenst te ontvangen over de voor- en/of nadelen die het overgaan naar de werkkostenregeling voor uw onderneming met zich meebrengt, kunt u contact opnemen met uw relatiebeheerder.

## WIJZIGINGEN IN 2012

Per 1 januari 2012 veranderen er onder andere -naar enige vorm van volledigheid is niet gestreefd!- de volgende zaken voor de salarisadministratie.

### 1. Vereenvoudiging aangifte loonheffingen voor directeuren-grootaandeelhouders

Besloten vennootschappen met alleen een of meer directeuren-grootaandeelhouders (dga's) mogen in januari 2012 wederom aangifte doen voor alle aangiftetijdvakken van 2012. Hierbij gelden twee voorwaarden:

- In het bedrijf werkt naast de dga('s) geen ander personeel.
- De dga's zijn niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

De betaling van de aangifte loonheffingen dient u maandelijks te verzorgen zo gauw het aangiftetijdvak is begonnen. Hiervoor kunt u bij uw bank de betalingen wel alvast inplannen.

Wenst u gebruik te maken van deze regeling, dan vernemen wij dit graag van u.

### 2. Wijziging in gebruikelijkloonregeling

De gebruikelijkloonregeling houdt in dat u het loon van een aanmerkelijkbelanghouder vaststelt op een loon dat gebruikelijk is voor het niveau en de duur van zijn arbeid. Dit gebruikelijk loon is voor 2012 minimaal € 42.000 per kalenderjaar (of hoger of lager: niet nader uitgewerkt).

Is het gebruikelijk loon niet hoger dan € 5.000, dan is vanaf 1 januari 2010 de gebruikelijkloonregeling niet van toepassing. Voor een aanmerkelijkbelanghouder met een gebruikelijk loon van € 5.000 of lager, geldt het volgende:

- Krijgt deze aanmerkelijkbelanghouder geen loon voor zijn werkzaamheden, dan hoeft u vanaf 1 januari 2010 geen loonheffingen meer te betalen over het gebruikelijk loon;
- Krijgt deze aanmerkelijkbelanghouder wel loon voor zijn werkzaamheden, dan is het loon dat u hem betaalt, belast loon.

De wijziging in de gebruikelijkloonregeling geldt voor alle werknemers voor wie de gebruikelijkloonregeling geldt, dus bijvoorbeeld ook voor de partner van de aanmerkelijkbelanghouder.

### 3. Zorgverzekeringswet

De verplichte bijdrage Zorgverzekeringswet wordt verlaagd van 7,75% naar 7,10% maar het maximum bijdrageloon is verhoogd van € 33.427 naar € 50.064.

### 4. WW-premie

Het werkgeversdeel wordt verhoogd van 4,20% naar 4,55% en de WW-franchise wordt verhoogd van € 16.965 naar € 17.229.

### 5. Premie WAO/WIA

De basispremie WAO/WIA van de werkgever wordt verlaagd van 5,10% naar 5,05%.

### 6. Wettelijk Minimum Loon per 1 januari 2012

Leeftijd	% Minimumloon	Per maand	Per week	Per dag
23 jaar +	100%	€ 1.446,60	€ 333,85	€ 66,77
22 jaar	85%	€ 1.229,69	€ 283,75	€ 56,75
21 jaar	72,5%	€ 1.048,80	€ 242,05	€ 48,41
20 jaar	61,5%	€ 889,65	€ 205,31	€ 41,06
19 jaar	52,5%	€ 759,45	€ 175,25	€ 35,05
18 jaar	45,5%	€ 658,20	€ 151,90	€ 30,38
17 jaar	39,5%	€ 571,40	€ 131,85	€ 26,37
16 jaar	34,5%	€ 499,10	€ 115,20	€ 23,04
15 jaar	30%	€ 434,00	€ 100,15	€ 20,03

Geen recht op het minimumloon hebben:

- jongeren van 13 en 14 jaar (Uitspraak Hoge Raad van 10 november 2006)
- werknemers van 65 jaar en ouder (zij hebben wel recht op de minimumvakantiebijslag)

Omdat er nogal wat onduidelijkheid bestond over de berekening van het minimumuurloon is inmiddels definitief bepaald dat het berekenen van het minimumuurloon afhankelijk is van het in de CAO of arbeidsovereenkomst vastgelegde aantal uren per week die voor de sector of het bedrijf geldt. Het minimumuurloon zal dan bijvoorbeeld bij een werkweek van 38 uur hoger zijn dan bij 40 uur. De berekening is altijd op basis van het Wettelijk Minimumloon.

Leeftijd	36 uur per week	38 uur per week	40 uur per week
23 jaar en ouder	€ 9,27	€ 8,79	€ 8,35
22 jaar	€ 7,88	€ 7,47	€ 7,09
21 jaar	€ 6,72	€ 6,37	€ 6,05
20 jaar	€ 5,70	€ 5,40	€ 5,13
19 jaar	€ 4,87	€ 4,61	€ 4,38
18 jaar	€ 4,22	€ 4,00	€ 3,80
17 jaar	€ 3,66	€ 3,47	€ 3,30
16 jaar	€ 3,20	€ 3,03	€ 2,88
15 jaar	€ 2,78	€ 2,64	€ 2,50

### 7. Premievrijstelling voor jonge werknemers met kleine baan

De kleinebanenregeling wordt per 1 januari 2012 afgeschaft.

### 8. Uitbreiding premiekorting voor oudere werknemers

Vanaf 1 januari 2012 hebt u ook recht op premiekorting als u een werknemer in dienst neemt die aan alle drie de volgende voorwaarden voldoet:

- De werknemer is 50 jaar of ouder.
- De werknemer heeft al tenminste twee jaar recht op een nabestaandenuitkering (Anw).
- De werknemer heeft in die twee jaar geen arbeidsinkomen gehad.

Indien een werknemer aan deze voorwaarden voldoet, dient u een verklaring op te vragen bij de Sociale Verzekeringsbank en een kopie van deze verklaring op te sturen naar ons zodat wij de korting kunnen toepassen. Werkgevers kunnen drie jaar lang een korting van € 6.500 krijgen op de WW- en arbeidsongeschiktheidspremies.

Ook is er recht op de premiekorting als u op of na 1 december 2009 iemand in dienst neemt van 50 jaar of ouder die daarvoor recht had op een uitkering van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW).

### 9. Verhoogde arbeidskorting voor ouderen vervalt

Per 1 januari 2012 vervalt de verhoogde arbeidskorting voor werknemers die op deze datum 57 jaar of ouder zijn maar nog geen 64 jaar.

### 10. Mededeling loonheffingen aangifte doen en betalen vervalt.

Per 1 januari 2012 ontvangt u geen mededeling en de bijbehorende acceptgiro meer.

In november 2011 heeft u van de Belastingdienst de Aangiftebrief loonheffingen 2012 ontvangen waarin de tijdvakken staan waarover u in 2012 aangifte moet doen en de bijbehorende uiterste aangifte- en betaaldaten en betalingskenmerken. U moet er zelf op letten op tijd te betalen en niet vergeten het bijbehorende betalingskenmerk daarbij te vermelden.

### 11. Werkkostenregeling

Op dit moment zijn er 29 categorieën voor vergoedingen en verstrekkingen en die hebben allemaal aparte regels. Denk bijvoorbeeld aan de regelingen voor consumpties tijdens werktijd, personeelsfeesten, werkkleding, kerstpakketten, laptops, fietsen en bedrijfsfitness. Met ingang van 1 januari 2011 is de nieuwe werkkostenregeling geïntroduceerd, waardoor een groot deel van deze regelingen onder een algemeen forfait gaat vallen. Dat betekent dat een onderneming vanaf dat moment geen loonheffing meer hoeft af te dragen als het totaal van de vergoedingen en verstrekkingen minder is dan 1,4% van de totale fiscale loonsom ( exclusief eindheffingsbestanddelen). Een werkgever hoeft dan niet meer per individuele werknemer te beoordelen of het gaat om een belaste vergoeding of verstrekking. De werkkostenregeling ziet op vaste kostenvergoedingen, declaraties voor incidentele vergoedingen alsmede op verstrekkingen (niet in geld genoten loon), met inbegrip van personeelskortingen.

Een aantal gerichte vrijstellingen voor zakelijke kosten valt buiten het bereik van het forfait zoals:

- Reiskosten, voor zowel zakelijk als woon-werkverkeer.
- Tijdelijke verblijfskosten.
- Cursussen en dergelijke.
- Studiekosten.
- Extraterritoriale kosten.
- Verhuiskosten in het kader van bedrijfsverplaatsing.

Stel dat u een kilometervergoeding van € 0,24 geeft, dan valt € 0,19 niet in het algemeen forfait omdat zakelijke reiskosten tot de uitzonderingen behoren. De resterende € 0,05 telt wel mee voor het algemene forfait. De vergoeding komt dus niet meer als belaste vergoeding of verstrekking op de loonstrook te staan.

Ook worden uitgezonderd van het forfait het privé-gebruik van de auto van de zaak, het genot van de dienstwoning en vergoedingen en verstrekkingen ter zake van (strafrechtelijke gevolgen van) criminele activiteiten. Deze inkomensbestanddelen blijven tot het loon van de werknemer behoren.

Bij overschrijding van het algemeen forfait wordt het meerdere niet bij de werknemer belast. De loonheffing (loonbelasting en premie volksverzekeringen) verschuldigd over het meerdere, komt via eindheffing voor rekening van de werkgever. Het vaste eindheffingstarief is vastgesteld op 80% en deze eindheffing vormt voor de werkgever een kostenpost, die hij in aftrek kan brengen op de winst voor de inkomstenbelasting (IB) of de vennootschapsbelasting ( Vpb).

Bij de invoering van het nieuwe stelsel vervallen alle bestaande afspraken met de Belastingdienst omtrent vergoedingen en verstrekkingen waarvoor geen gerichte vrijstelling geldt.

Voor de jaren 2011, 2012 en 2013 is er een keuzeregime waarbij de werkgevers de mogelijkheid hebben om jaarlijks te kiezen voor het huidige regime van vergoedingen en verstrekkingen in plaats van de werkkostenregeling. Wij vernemen graag nader van u, indien u kiest voor de werkkostenregeling per 1 januari 2012.

Ter financiering van het keuzeregime voor deze jaren zal voor bedrijven die geen gebruik maken van de werkkostenregeling ingaande 1 januari 2011 een plafond voor personeelsreizen en personeelsfeesten van € 454 per werknemer per jaar gelden.

## 12. Methoden voor toetsing van vergoedingen en verstrekkingen aan de vrije ruimte

### Methode 1 Volloopmethode

1. Neem 1,4% van het totale fiscale loon van het voorafgaande kalenderjaar
2. Toets gedurende het lopende jaar of de vergoedingen en verstrekkingen binnen de vrije ruimte blijven. Over het bedrag dat boven de vrije ruimte uit komt, berekent u 80% eindheffing en verwerkt u deze in uw aangifte loonheffingen
3. Bereken na afloop van het kalenderjaar de werkelijke vrije ruimte op basis van het feitelijke totale fiscale loon
4. Toets de vergoedingen en verstrekkingen aan de vrije ruimte
5. Verreken de eindheffing over het positieve of negatieve verschil uiterlijk in uw 1e aangifte van het volgende kalenderjaar: is de vrije ruimte groter dan de vergoedingen en verstrekkingen, dan krijgt u 80% eindheffing over het verschil terug; is de vrije ruimte kleiner, dan moet u alsnog 80% eindheffing over het verschil betalen (uiteraard kan de eindheffing nooit negatief zijn)

### Methode 2 Voorschotmethode

1. Neem 1,4% van het totale fiscale loon van het voorafgaande kalenderjaar en deel dit door het aantal aangiftetijdvakken van het afgelopen kalenderjaar. Zo schat u de vrije ruimte per aangiftetijdvak
2. Toets gedurende het lopende jaar of de vergoedingen en verstrekkingen binnen de vrije ruimte blijven. Over het bedrag dat boven de vrije ruimte uitkomt, berekent u 80% eindheffing en verwerkt u deze in uw aangifte loonheffingen.
3. Bereken na afloop van het kalenderjaar de werkelijke vrije ruimte op basis van het feitelijke totale fiscale loon
4. Toets de vergoedingen en verstrekkingen aan deze vrije ruimte
5. Verreken de eindheffing over het positieve en negatieve verschil uiterlijk in uw 1e aangifte van het volgende kalenderjaar: is de vrije ruimte groter dan de vergoedingen en verstrekkingen, dan krijgt u 80% eindheffing over het verschil terug; is de vrije ruimte kleiner, dan moet u alsnog 80% eindheffing over het verschil betalen (uiteraard kan de eindheffing nooit negatief zijn)

### Methode 3 Actuele loonsom

1. Neem 1,4% van het totale fiscale loon per aangiftetijdvak van het lopende kalenderjaar
2. Toets per aangiftetijdvak of de vergoedingen en verstrekkingen binnen de vrije ruimte blijven. Over het bedrag dat boven de vrije ruimte uitkomt, berekent u 80% eindheffing en verwerkt u deze in uw aangifte. Een nadeel van deze methode is dat u grote kostenposten niet volledig belastingvrij kunt vergoeden. Ook moet u met deze methode per aangiftetijdvak rekening houden met wisselende loonsombedragen door bijvoorbeeld veranderingen in uw personeelsbestand en uitbetaling van vakantiegeld of een dertiende maand. Bovendien mag u het bedrag waarmee u uw vrije ruimte overschrijdt, niet doorschuiven naar volgende aangiftetijdvakken waarin u misschien vrije ruimte overhoudt. En u mag ook niet herrekenen

# Regionaal betrokken, wereldwijd bekend

## Meer informatie?

Wilt u vrijblijvend meer informatie? Raadpleeg dan uw eigen contactpersoon bij RSM Wehrens, Mennen & de Vries of stuur een e-mail naar [info@rsm-wmv.nl](mailto:info@rsm-wmv.nl).

### Maastricht

Prins Bisschopsingel 16, Postbus 1536, 6201 BM Maastricht  
T +31 (0)43 - 363 90 50, F +31 (0)43 - 362 18 47

### Heerlen

Bekkerweg 10, Postbus 6005, 6401 SB Heerlen  
T +31 (0)45 - 405 55 55, F +31 (0)45 - 400 91 90

### Roermond

Neerstraat 33, Postbus 54, 6040 AB Roermond  
T +31 (0)475 - 336 163, F +31 (0)475 - 319 480

### Venlo

Deken van Oppensingel 3, Postbus 58, 5900 AB Venlo  
T +31 (0)77 - 354 28 00, F +31 (0)77 - 354 28 11

### Eindhoven

Parklaan 34, Postbus 686, 5600 AR Eindhoven  
T +31 (0)40 - 295 00 15, F +31 (0)40 - 244 51 49

E [info@rsm-wmv.nl](mailto:info@rsm-wmv.nl)

W [www.rsm-wmv.nl](http://www.rsm-wmv.nl)

© Legal Copyright Text

RSM Wehrens, Mennen & de Vries is een onafhankelijk lid van RSM International, een samenwerkingsverband van onafhankelijke accountants en financieel juridische advieskantoren, die ieder voor eigen verantwoordelijkheid werken. RSM International bestaat in geen enkel rechtsgebied als afzonderlijke rechtspersoon.

Landelijk werkt RSM Wehrens, Mennen & de Vries samen met RSM Niehe Lancée Kooij met kantoren in Alkmaar, Amsterdam, Haarlem en Utrecht en RSM Tempelman te Rotterdam.