

Nieuwsbrief lonen 2011

Inhoudsopgave:

1. Afdraachtsvermindering
2. Regeling kleine banen
3. Wajong
4. Voorschriften bij ziekteverzuim
5. WGA-risico
6. De vitaliteitsregeling
7. Spaarloonregeling 2011
8. Vakantiewetgeving per 2012
9. Auto van de zaak
10. Werkkostenregeling / geschenkenregeling
11. Bijlage Vergoedingen en verstrekkingen (werkkostenregeling)
12. Bijlage Levensloop

1. Afdrachtsvermindering van toepassing op uw werknemers?

Kunt u profiteren van de mogelijkheden die worden geboden om uw loonkosten te verminderen? Hieronder staan een paar voorbeelden van deze mogelijkheden:

Afdrachtvermindering onderwijs (leerlingen en werknemers in opleiding);

Premiekorting voor oudere werknemers:

- U neemt een uitkeringsgerechtigde in dienst die 50 jaar of ouder is;
- U hebt een werknemer van 62 jaar of ouder in dienst.

Premiekorting voor arbeidsgehandicapte werknemers:

- Indiensttreding van een arbeidsgehandicapte werknemer;
- Geheel of gedeeltelijk hervatten in eigen werk of een andere functie;
- Aanpassing van de huidige werkplek van een arbeidsgehandicapt geworden werknemer in uw bedrijf.

Proefplaatsing voor werknemers met uitkering:

- Personen die een uitkering ontvangen kunnen bij het UWV een proefplaatsing aanvragen en met behoud van uitkering drie maanden in uw bedrijf gaan werken. Voorwaarde daarbij is echter wel dat u de intentie heeft om, bij gebleken geschiktheid, de werknemer na afloop van de proefperiode tenminste voor hetzelfde aantal uren en voor de duur van zes maanden in dienst te nemen.

Wilt u ook profiteren van bovenstaande mogelijkheden? Wij adviseren u graag! Neemt u gerust contact op met onze loonafdeling, om na te gaan voor welke mogelijkheden u in aanmerking zou kunnen komen.

2. De regeling kleine banen wordt in 2012 niet meer verlengd

De crisismaatregel, die in 2010 in het leven is geroepen, heeft niet tot een structurele afname van de jeugdwerkloosheid geleid. Daarom heeft de overheid besloten met deze regeling te stoppen.

3. Wajong

De Wajong gaat ingrijpend veranderen in de komende jaren: 2012, 2013 en 2014. Vanaf 2013 worden de Wajong, bijstand en WSW samengevoegd tot één regeling: de Wet werken naar vermogen (WWNV). De Wajong is dan alleen toegankelijk voor volledig arbeidsongeschikten.

De mensen die voor 1 januari 2010 een Wajonguitkering hebben aangevraagd, vallen onder de "oude Wajong". De nieuwe Wajong is vanaf 1 januari 2010 tot 31 december 2011. Voor deze mensen geldt dat er geen partnertoets en middelentoets geldt in de nieuwe WWNV. Wajongers die kunnen werken, komen in de WWNV terecht.

Als je vanaf 2012 een Wajong-uitkering aanvraagt, dan kom je vanaf 1 januari 2014 terecht in de WWNV, mits je kunt werken. Er geldt dan ook een partner - en middelentoets. Als je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent, geldt de partner - en middelentoets niet.

Waarschijnlijk worden alle Wajongers herkeurd. Op welke termijn dit gaat plaatsvinden, is niet exact bekend. Vermoedelijk zullen de herkeuringen in 2012 en 2013 plaatsvinden.

4. Voorschriften bij ziekteverzuim

Bij ziekte van uw personeel dient u, als werkgever, de adviezen van de arbo-dienst correct na te leven. Wanneer dat niet het geval is kan dat verstrekkende gevolgen hebben voor u.

Enkele belangrijke punten:

- Tijdige ziekmelding bij uw arbodienst;
- Binnen 6 weken na de eerste ziektedag opstellen probleemanalyse met re-integratieadvies;
- Uiterlijk in de 8^e week na de eerste ziektedag plan van aanpak opstellen;
- Ook als het arbeidscontract tijdens het ziekteverzuim eindigt, moet u in voldoende mate re-integratieactiviteiten ondernemen;
- Uiterlijk in de 42^e week na de eerste ziektedag geeft u de verzuimmelding door aan het UWV;
- Tussen week 42 en 52 gaat u de re-integratie samen met uw werknemer evalueren;
- Tussen week 87 tot 89 na verzuimmelding stelt de werkgever het re-integratieverslag samen;
- De werknemer stuurt dit verslag samen met zijn eigen deel van het verslag uiterlijk in de 91^e verzuimweek op naar het UWV voor een aanvraag WIA (werknemer is zelf verantwoordelijk voor het aanvragen van een WIA uitkering).

De volgorde voor re-integratieactiviteiten is:

- Eigen werk hervatten;
- Aanpassen van het eigen werk;
- Aangepast werk bij de eigen werkgever (1^e spoor);
- Aangepast werk bij een andere werkgever (2^e spoor).

Bij het niet (volledig) naleven van bovenstaande verplichtingen volgt vaak een sanctie van 1 jaar extra doorbetaling van ziekgeld aan de werknemer waar geen uitkering van de ziekteverzuimverzekering tegenover staat.

Het is ook mogelijk, en aan te raden, om tussentijds (bijv. elk half jaar) een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. Zij controleren of uw re-integratieverplichtingen juist zijn.

Indien de zieke werknemer niet (voldoende) meewerkt aan de re-integratie is het ook aan te bevelen om een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. Daarmee heeft u zich als werkgever maximaal ingespannen om de zieke werknemer weer zo snel mogelijk aan het werk te krijgen.

Wanneer u te maken krijgt met zieke werknemers kunt u de ziekmelding en de begeleiding van het verdere re-integratietraject ook laten verzorgen door onze loonafdeling.

5. WGA risico

Wij adviseren u de WGA-beschikking 2012, welke u onlangs heeft ontvangen, door ons te laten controleren zodat eventueel tijdig bezwaar kan worden gemaakt.

Wanneer u overweegt om het WGA risico zelf te verzekeren en uit het publieke bestel van het UWV te stappen neemt u dan contact op met onze loonafdeling voor advies.

Enkele punten waar u in ieder geval op moet letten bij de afweging of u eigen risico drager wilt worden zijn:

- Premieoordeel (hoeveel is dat op jaarbasis)
- Bijkomende administratieve verplichtingen (o.a. jaarlijkse opgave)
- Langere re-integratieverplichting bij ziekte (ook na ontslag)

6. Het Vitaliteitspakket

Het Belastingplan 2012 introduceert het Vitaliteitspakket. Onder het Vitaliteitspakket, wat geleidelijk zal worden ingevoerd over de jaren 2012 en 2013, zullen vier fiscale regelingen vervallen.

De vier fiscale regelingen die zullen vervallen zijn de volgende:

- de arbeidskorting voor ouderen (vervalt in 2012);
- de doorwerkbonus (vervalt 2013);
- de spaarloonregeling (vervalt 2012);
- de levensloopregeling (vervalt 2012).

Daarvoor in de plaats komen:

- een werkbonus voor 61-plussers (invoering 2013);
- Vitaliteitssparen (invoering 2013);
- extra stimulering scholing; (invoering 2013).

Overgangsregeling levensloopregeling

Wanneer het tegoed op de levensloopregeling op 31 december 2011 hoger is dan € 3.000 mag deze regeling nog worden voortgezet. Dat opent dan ook meer mogelijkheden voor de werknemer om eerder te stoppen met werken. Werknemers, die nog gebruik willen maken van deze regeling moeten er dus voor zorgen, dat het saldo hoger is dan € 3.000.

Werkbonus voor 61-plussers

De twee bestaande stimuleringsregelingen voor ouderen om te blijven werken, te weten de arbeidskorting voor werknemers ouder dan 58 jaar (een korting die gegeven wordt via de loonbelasting) en de doorwerkbonus voor werknemers van 62 en ouder (een korting die gegeven wordt via de inkomstenbelasting), worden afgeschaft en worden vervangen door één werkbonus. Deze nieuwe werkbonus bedraagt € 2.350 per jaar en is gericht op 61-plussers met een laag inkomen. De werkbonus loopt via de loonbelasting.

Vitaliteitssparen

Spaarloon- en levensloopregeling

De bestaande regelingen voor spaarloon en levensloop verdwijnen (zie ook de hierboven genoemde overgangsregeling) en gaan op in het vitaliteitssparen.

De spaarloonregeling wordt per 2012 afgeschaft. Het in de spaarloonregeling opgebouwde vermogen komt in principe vrij in januari 2012. Men kan evenwel zijn spaarloontegoed ook laten staan. Zolang deze tegoeden nog niet zijn vrijgegeven, blijft de vrijstelling in box 3 bestaan.

De levensloopregeling blijft voor 2012 nog openstaan voor deelnemers die op 31 december 2011 € 3.000 of meer op hun levenslooptekening hebben staan. Vanaf 2012 wordt geen levensloopkorting meer opgebouwd. De tot deze tijd opgebouwde rechten op levensloopkorting kunnen worden verzilverd bij opname van het spaartegoed of bij de omzetting van levensloop in vitaliteitssparen.

Degenen die per 31 december 2011 minder dan € 3.000 in hun levensloopregeling hebben opgebouwd, kunnen het tegoed in 2012 of 2013 opnemen voor verlof; zij kunnen niet meer bijstorten.

Voor alle deelnemers aan de levensloopregeling geldt dat zij er ook voor kunnen kiezen om in 2013 hun levenslooptegoed zonder belastingheffing om te zetten in vitaliteitssparen. Voor levensloopsparenders met een tegoed van minder dan € 3.000 en die hun tegoed in 2013 niet omzetten, wordt het tegoed op 31 december 2013 in één keer belast.

Het vitaliteitssparen

Het vitaliteitssparen moet deelnemers in staat stellen fiscaalvriendelijk te sparen. Vitaliteitssparen staat open voor werknemers, ondernemers (ook zzp'ers) en resultaatgenieters. Het vitaliteitssparen kent geen opnamedoelen. De stortingen in het vitaliteitssparen zijn fiscaal aftrekbaar in box 1. Bij opname uit het tegoed wordt belasting geheven. Het opgebouwde nog niet opgenomen vitaliteitsspaarsaldo is niet belast in box 3. Er geldt een maximum voor deze regeling van in totaal € 20.000. Jaarlijks mag maximaal € 5.000 worden gestort. Opname uit het vitaliteitssparen na het bereiken van de 62-jarige leeftijd wordt beperkt tot € 10.000 per jaar.

Voor een vergelijking tussen de diverse regelingen verwijzen we u naar punt 12: bijlage levensloop.

Stimulering scholing

Ter stimulering van extra scholing wordt de drempel voor aftrek van scholingsuitgaven in box 1 verlaagd van € 500 naar € 250, waardoor men dus eerder voor aftrek in aanmerking komt.

7. Spaarloonregeling 2011

Wanneer er werknemers zijn, die op 1 januari 2011 bij u in loondienst waren en die nog niet meedoen aan de spaarloonregeling kunnen alsnog met deze regeling meedoen. U moet dan een spaarloonovereenkomst met de werknemer sluiten en het afgesproken bedrag (maximaal € 613) uiterlijk in december 2011 betaalbaar stellen, echter niet beschikbaar voor de werknemer. In januari 2012 kunt u dit bruto bedrag netto aan de werknemer uitkeren. Als werkgever krijgt u wel een eindheffing van 25% over dit spaarloonbedrag, maar u bespaart ook werkgeverslasten, zodat dit gemiddeld genomen voor u als werkgever kosten neutraal is.

Wanneer u hieraan mee wilt doen, kunt u contact opnemen met onze loonafdeling.

8. Vakantiewetgeving per 2012

De vakantiewetgeving wijzigt per 1 januari 2012. Met de invoering van de nieuwe vakantiewet bouwt een arbeidsongeschikte werknemer gedurende zijn gehele periode van arbeidsongeschiktheid jaarlijks vakantiedagen op tot aan zijn wettelijke aantal vakantiedagen. Het aantal wettelijke vakantiedagen bedraagt op jaarbasis 4 maal het aantal werkdagen per week (bij een volledige werkweek van 5 dagen dus 20 dagen). Als de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer op vakantie gaat, neemt hij in principe vakantiedagen op. Bij de nieuwe wetgeving kennen wettelijke vakantiedagen een vervalttermijn van zes maanden na het einde van het kalenderjaar, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is gebleken deze vakantiedagen op te nemen. De bovenwettelijke vakantiedagen behouden hun verjaringstermijn van vijf jaar. Op grond van de vervalttermijn van zes maanden na het opbouwjaar worden in principe de wettelijke dagen als eerste opgenomen en de bovenwettelijke dagen daarna, tenzij de bovenwettelijke vakantiedagen eerder komen te verjaren

Door bovenstaande veranderingen moeten de verschillende vakantiedagen (wettelijk en bovenwettelijk) zichtbaar zijn in de administratie. U moet het volgende onderscheid in uw administratie maken:

- Vakantiedagen opgebouwd tot 1 januari 2012 waarvoor een wettelijke verjaringstermijn van vijf jaar geldt ; dus de dagen over 2007 tot en met 2011;
- Wettelijke vakantiedagen die opgebouwd zijn na 1 januari 2012 waarvoor een wettelijke verjaringstermijn geldt van zes maanden na afloop van het kalenderjaar;
- Bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd na 1 januari 2012 waarvoor een wettelijke verjaringstermijn geldt van vijf jaar, tenzij in de cao anders is overeengekomen.

- Vakantiedagen opgebouwd na 1 januari 2012 waarbij vaststaat dat werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest die vakantiedagen op te nemen en waarvoor een verjaringstermijn geldt van vijf jaar.

9. Auto van de zaak. Wat moet u regelen.

Indien u geen bedrijfsauto ter beschikking stelt aan werknemers hoeft u wat betreft de loonadministratie in principe niets te regelen.

Wanneer moet u wel zaken regelen:

Betreft **personenauto**:

Bij het ter beschikking stellen van een auto volgt een bijtelling van 25 %, 20%, 14% of 0 % van de cataloguswaarde, afhankelijk van de CO2 uitstoot van de personenauto, tenzij door middel van KM-registratie of blackbox gegevens kan worden aangetoond dat er minder dan 500 km per jaar privé mee is gereden.

Betreft **bestelauto**:

Bij het ter beschikking stellen van een auto volgt een bijtelling van 25 %, 20%, 14% of 0 % van de cataloguswaarde, afhankelijk van de CO2 uitstoot van de bestelauto, tenzij

- Door middel van KM-registratie of blackbox gegevens kan worden aangetoond dat er minder dan 500 km per jaar privé mee is gereden.
- De bestelauto (nagenoeg) uitsluitend geschikt is voor het vervoer van goederen (bijv. er is maar 1 stoel)
- De auto buiten werktijd niet gebruikt kan worden door werknemer, de auto staat na werktijd bij werkgever op het terrein en wordt alleen gebruikt voor het vervoer van de werkplaats naar klanten en eventuele leveranciers. De autosleutel wordt na werktijd ingeleverd bij de werkgever. De werkgever moet hier controle op uitoefenen.
- Er een verbod op privégebruik geldt. Dit moet schriftelijk zijn vastgelegd. De belastingdienst heeft een voorbeeldafpraak op de site (www.belastingdienst.nl) staan. De werkgever controleert op naleving en legt bij overtreding van dit verbod op privégebruik sancties op.

Doorlopend afwisselend gebruik bestelauto's

Als 2 of meer werknemers een bestelauto door de aard van het werk doorlopend afwisselend gebruiken, kan het moeilijk zijn om de regeling voor privégebruik individueel toe te passen. In dat geval moet u eindheffing toepassen op het voordeel van het privégebruik. De eindheffing voor doorlopend afwisselend gebruik is op jaarbasis een vast bedrag van € 300 per bestelauto

Per 1 januari 2012 kunnen werkgever en werknemer een digitale verklaring van uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto aan de belastingdienst doorgeven. Hierin verklaart de werknemer dat hij de bestelauto niet privé gebruikt (dus geen enkele kilometer). Er hoeft dan geen km registratie te worden bijgehouden. Voorlopig geldt dit alleen voor bestelauto's. Bij overtreding krijgt werknemer een naheffing tenzij werkgever wist van de overtreding, dan krijgt werkgever naheffing omdat werkgever bij overtreding verplicht is de verklaring in te trekken.

Dus: stelt u een auto ter beschikking aan een werknemer, dan dient u dit zo spoedig mogelijk te melden bij onze afdeling loonadministratie met opgaaf van kenteken, cataloguswaarde van de auto, merk en type van de auto, aanschafdatum en welke afspraken er gemaakt zijn met de betreffende werknemer.

10. Werkkostenregeling

Vanaf 1 januari 2011 is de werkkostenregeling in het leven geroepen, zoals bekend. Zie voor een uitgebreide toelichting [bijlage 1](#).

Geschenkenregeling 2011

Wanneer u (nog) niet gebruik maakt van de werkkostenregeling, is de geschenkenregeling nog voor u van toepassing. Ook wanneer u in 2011 wel hebt gekozen voor de werkkostenregeling kunt u voor 2012 de keuze maken om weer gebruik te maken van de oude geschenkenregeling. Bijgaand ontvangt u in [bijlage 2](#) een opgavenformulier voor geschenken die u aan uw werknemers heeft verstrekt of mogelijk nog gaat verstrekken in 2011 bijv. kerstpakketten of geschenken in geld bij bijv. verjaardag of feestdagen. De regeling is in 2011 als volgt:

- o Geschenken in natura (bv. kerstpakket) tot en met € 70,00: eindheffing 20% (de eindheffing is voor rekening van de werkgever);
- o Geschenken in natura boven € 70,00 tot € 136,00 tegen gebruteerd tarief eindheffing (tussen 49,2% en 108,3%; de eindheffing is voor rekening van de werkgever);
- o Een werkgever mag via de geschenkenregeling maximaal € 272,00 per jaar aan een werknemer geven;
- o Geschenken in geld moeten gebruteerd worden. Een cadeaubon valt binnen deze regeling niet onder geld maar onder “geschenken in natura”;
- o Voor geschenken aan zakelijke relaties geldt een eindheffingstarief van 45% als de waarde van het geschenk of verstrekking niet meer is dan € 136 en 75% als de waarde meer is dan € 136.

Wij verzoeken u vriendelijk de benodigde gegevens zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 31 december 2011 aan ons te retourneren. Ons faxnummer is (0519) 22 81 65.

Werkkostenregeling

Wij vinden het belangrijk u nogmaals te informeren over de werkkostenregeling die op 1 januari 2011 in werking is getreden. Deze regeling heeft veel gevolgen voor werkgevers die vergoedingen en verstrekkingen¹ aan hun werknemers geven.

Werkkostenregeling

De werkkostenregeling maakt de fiscale regels voor vergoedingen eenvoudiger. De regeling komt er op neer dat u 1,4% van uw totale loonsom -hierna het forfait- onbelast mag vergoeden aan uw werknemers. Bij een loonsom van € 1.000.000 heeft u dus € 14.000 (€ 1.166 per maand) aan onbelaste kostenvergoeding te “verdelen”. Hoe u die verdeelt, kan wel worden getoetst op gebruikelijkheid.

Eindheffing of inhouden?

Betaalt u meer vergoedingen dan het forfait, dan moet u beslissen of u over het meerdere zelf belasting (80% eindheffing) gaat betalen of belasting gaat inhouden bij uw werknemers.

¹ Hierna zal met de term vergoedingen ook verstrekkingen worden bedoeld.

Dat is nogal een verschil, wellicht een reden de kostenvergoedingen aan te passen. U moet dan rekening houden met de afspraken die u in het verleden met uw werknemers hebt gemaakt. Voor een soepele invoering is tijdige voorbereiding raadzaam.

Uitzonderingen: gerichte vrijstellingen en (nihil)waarderingen

Voor bepaalde zakelijke kosten kunt u onbelaste vergoedingen betalen die buiten het forfait blijven. Het gaat dan bijvoorbeeld om reis- (€ 0,19 per km) en verblijfkosten, maaltijden en studiekosten. Zaken als de auto van de zaak en een dienstwoning tellen ook niet mee bij het forfait.

Verder wordt de waarde van bepaalde voorzieningen die u aan uw werknemers verstrekt of ter beschikking stelt, op nihil of op een vast bedrag gesteld. Het gaat dan om bijvoorbeeld consumpties en maaltijden op de werkplek, werkkleding, mobiele telefoon waarbij het zakelijk gebruik minimaal 10% is en laptops als het zakelijk gebruik minimaal 90% is.

Lastenverlichting?

De administratieve verwerking wordt met de regeling iets eenvoudiger. Voor de loonheffing van de werknemers hoeft u voor binnen het forfait vallende kostenvergoedingen geen bonnen meer te vragen of bewaren. Voor eventuele aftrek van BTW blijven bonnen/facturen op naam van u als werkgever echter cruciaal.

Gunstig of niet?

Of de werkkostenregeling voor u gunstig is, hangt van een aantal aspecten af. Als u nu vergoedingen betaalt die onder de gerichte vrijstellingen blijven vallen, krijgt u door het forfait extra ruimte voor onbelaste vergoedingen.

Betaalt u veel vergoedingen waarvoor geen gerichte vrijstellingen meer gelden of waarop de eindheffing al van toepassing was, dan zult u het forfait al snel overschrijden.

Ingangsdatum

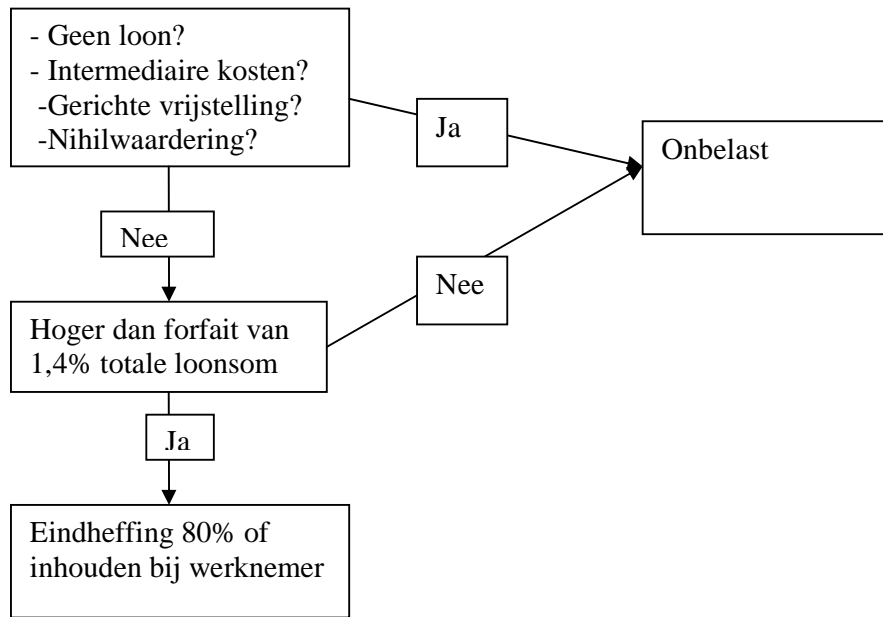
De werkkostenregeling is ingegaan per 1 januari 2011, maar tot 2014 mag u nog kiezen voor de oude regeling. U moet per jaar een keuze maken en uw keuze geldt voor alle werknemers.

De financiële- en loonadministratie moeten tijdig worden ingeregeld op de nieuwe situatie. Het is dus belangrijk dat u wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden en vooral de vergoedingenstructuur tijdig aan ons doorgeeft.

Tot slot

In deze bijlage hebben wij u op hoofdlijnen geïnformeerd over de nieuwe werkkostenregeling. Wilt u meer informatie of begeleiding bij de te maken keuzes, dan kunt u contact met ons opnemen. Uiteraard zijn wij u ook graag van dienst om een en ander mondeling toe te lichten.

Wij hebben de werkkostenregeling tot slot nog in een schema samengevat.



11. Bijlage Vergoedingen en verstrekkingen Overzicht vergoedingen en verstrekkingen 2012 *	
Posten binnen het forfait	
Posten thans aangewezen als eindheffingsbestanddeel	
Aan- of verkoopkosten van woningen bij verhuizingen, niet zijnde bedrijfsverplaatsing	Algemeen forfait
Achtergestelde vliegvervoerbewijzen door luchtvaartmaatschappijen en aanverwante bedrijven	Algemeen forfait
Kerstpakketten en andere kleine geschenken	Algemeen forfait
Maaltijden in kantines	Algemeen forfait met een vaste besparingswaarde van € 2,90 per maaltijd
Niet-verhaalde verkeersboetes	Algemeen forfait
Parkeer-, veer- en tolgelden (niet zijnde auto van de zaak)	Algemeen forfait
Schade wegens diefstal tijdens de vervulling de dienstbetrekking	Algemeen forfait
Schade door overstromingen, aardbevingen en dergelijke, die niet pleegt te worden verzekerd	Algemeen forfait
Overige posten die onder het algemeen forfait vallen	
Apparatuur, gereedschappen en instrumenten voor gebruik thuis	Algemeen forfait
Bedrijfsfitness elders	Algemeen forfait (factuurbedrag)
Bedrijfsfitness op de werkplek	Algemeen forfait met een lage forfaitaire waardering per werknemer die ervan gebruik kan maken
Contributie van personeelverenigingen	Algemeen forfait
Contributie voor vakvereniging	Algemeen forfait
Fiets, elektrische fiets, scooter e.d. (terbeschikkingstelling)	Algemeen forfait
Huisvesting buiten de woonplaats door permanente werkzaamheden elders	Algemeen forfait
Internet thuis en dergelijke communicatiemiddelen	Algemeen forfait

*Niet-limitatieve opsomming waarbij voor posten in het algemeen forfait de waarde voor verstrekkingen de hoofdregel geldt (hetgeen in rekening is gebracht dan wel de waarde in het economische verkeer) tenzij anders is vermeld.

Personeelsfeesten, personeelsreizen, en dergelijke	Algemeen forfait
Persoonlijke verzorging	Algemeen forfait
Producten van het eigen bedrijf	Algemeen forfait
Reiskostenvergoedingen, declaraties, voor reizen met eigen vervoer van meer dan € 0,19 per kilometer	Algemeen forfait
Rentevoordeel van aan personeel verstrekte leningen (niet zijnde hypothecaire leningen)	Algemeen forfait
Representatiekosten en relatiegeschenken (aan medewerkers) ten behoeve van interne relaties	Algemeen forfait
Vakliteratuur thuis	Algemeen forfait
Voeding, verlichting of verwarming in verband met onregelmatige diensten of continudiensten	Algemeen forfait
Werkkleding die mee naar huis gaat en geschikt is om ook thuis te dragen	Algemeen forfait
Werkruimte bij de werknemer thuis	Algemeen forfait
Posten in het forfait welke vanwege nihilwaardering niet ten koste gaan van de forfaitaire ruimte	
Arbo-voorzieningen	Nihilwaardering
Vakliteratuur op de werkplek	Nihilwaardering
Consumpties tijdens werktijd, die geen deel uitmaken van de maaltijd	Nihilwaardering
Inrichting van de werkplek, niet zijnde de werkplek in de eigen woning	Nihilwaardering
Mobiele telefoons (zakelijk gebruik > 10%)	Nihilwaardering
Openbaarvervoerkaart (mede zakelijk gebruik)	Nihilwaardering
Portable computers, zoals notebooks en laptops (zakelijk gebruik 90% of meer)	Nihilwaardering
Uniformen, werkkleding die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te dragen en werkkleding die op het werk achterblijft	Nihilwaardering
Voordeelurenkaart (mede zakelijk gebruik)	Nihilwaardering
Posten buiten het forfait	
Gerichte vrijstelling (bestaande wettelijke regelingen)	
Abonnementen voor reizen met openbaar vervoer	Gerichte vrijstelling
Bijscholing, cursussen, congressen, training e.d.	Gerichte vrijstelling
Maaltijden als gevolg van overwerk, koopavonden, dienstreizen e.d.	Gerichte vrijstelling

Outplacement	Gerichte vrijstelling
Reiskostenvergoedingen, declaraties, voor reizen met eigen vervoer van maximaal € 0,19 per kilometer	Gerichte vrijstelling
Verhuiskosten	Gerichte vrijstelling
Studiekosten van medewerkers	Gerichte vrijstelling
Verblijfskostenvergoeding door tijdelijke werkzaamheden elders	Gerichte vrijstelling
Extraterritoriale kosten	Gerichte vrijstelling
Losse kaartjes voor zakelijke reizen met openbaar vervoer	Gerichte vrijstelling
Fiets, elektrische fiets, scooter e.d. (per afgelegde zakelijke reiskilometer)	Gerichte vrijstelling ²
Overige posten	
Dienstwoning	Individuele heffing bij werknemer
Personenauto en bestelauto	Bestaande wettelijke regeling
Rentevoordeel hypothecaire leningen	Vrijgesteld (want anders aftrekbaar in IB)
Representatiekosten en relatiegeschenken ten behoeve van externe relaties en klanten	Intermediaire kosten

12. Bijlage Levensloop vergelijking (van www.pleinplus.nl)

	Levensloop	Spaarloon	Vitaliteitsregeling
Doel	Vermogen opbouwen om onbetaald verlof te financieren. Met name gebruikt om eerder te kunnen stoppen met werken.	Geen specifiek doel. Men kan dit jaar bruto inleggen en volgend jaar het bedrag netto laten uitkeren.	Geen specifiek doel. Vrij opneembare aanvulling op het inkomen. Bruikbaar voor bijvoorbeeld verlenen van zorg, deeltijdpensioen of scholing.
Doelgroep	Regeling in de loonbelasting. Alleen toegankelijk voor werknemers.	Alleen toegankelijk voor werknemers.	Regeling in de inkomstenbelasting. Toegankelijk voor werknemers en ondernemers.
Inleg	Maximaal 12% van het loon per jaar. Werknemers die op 31-12-2005 tussen 51 en 56 jaar oud waren, mogen meer sparen dan 12% vh loon.	Maximaal € 613 per jaar.	Maximaal € 5.000 per jaar.
Maximaal saldo	Feitelijk geen maximum. Inleg niet meer mogelijk als het saldo aan het eind van een jaar meer is dan 210% van het in dat jaar verdiende loon.	Onbeperkt.	Maximaal € 20.000. Na opname opnieuw gefaciliteerd sparen mogelijk tot het maximum.
Opname	Alleen voor de financiering van onbetaald verlof. De regeling kan daarom gebruikt worden om voltijds vervroegd te kunnen uittreden.	In 2012 mag het bedrag worden opgenomen zonder voorwaarden.	Deelnemer bepaalt zelf het moment en doel van opname. Deelnemer van 62 jaar of ouder mag maximaal € 10.000 per jaar opnemen.
Fiscaliteit	Fiscaal gefaciliteerd via de loonbelasting.	Bruto inleg, netto opname. Voordeel maximaal € 319 (52% van € 613).	Storting fiscaal aftrekbaar in box 1. Heffing belasting pas bij opname van het tegoed. Het opgebouwde tegoed wordt niet belast in box 3.

Voordelen per regeling

Levensloop

Jaarlijkse inleg
substantieel bedrag:
12% van
jaarinkomen

Saldo mogelijk tot
210% van jaarsalaris

Alleen voor
financiering verlof

Voltijds
vroegpensioen
gedurende langere
periode mogelijk,
bijvoorbeeld 3 jaar
voor AOW-datum
geheel stoppen met
werken met 70%
jaarinkomen.

Spaarloon

Alleen in 2011 nog
fiscaal voordeel
mogelijk. Dat is een
relatief laag bedrag.

Er is een heffing van
25% voor
werkgevers

Vitaliteitsregeling

Geen
opnamebeperking
tot 62 jaar.

Alle
belastingplichtigen
met inkomen uit
werk, ook
ondernemers,
kunnen meedoen

Deeltijd
vroegpensioen
mogelijk

De regeling is
eenvoudiger uit te
voeren voor
werkgevers