

De Werkkostenregeling

1. ALGEMEEN

Inleiding.

De werkkostenregeling gaat met ingang van 1 januari 2011 het systeem van vrije vergoedingen en vrije verstrekkingen in de loonsfeer vervangen. De bedoeling is om het systeem van vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers te vereenvoudigen. De werkgever krijgt een vrij te besteden ruimte van 1,4% van de totale fiscale loonsom. Dit totale bedrag mag u zelf onder de werknemers verdelen.

Voorbeelden van vergoedingen en verstrekkingen zijn: vaste kosten - of kilometervergoeding voor het gebruik van eigen vervoer, verstrekkingen van telefoon of gereedschap, maar ook personeelsuitjes, bedrijfsfitness en kerstpakketten.

Let op!

- U past de werkkostenregeling als individuele werkgever toe en dus bijvoorbeeld niet als groep vennootschappen van een concern of als samenhangende groep inhoudingsplichtigen.
- U mag bovendien de werkkostenregeling alleen gebruiken voor werknemers *met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking*.

In *twee* gevallen moet u voor postactieve werknemers de vergoedingen en verstrekkingen in uw vrije ruimte onderbrengen. Dat geldt voor:

- producten uit uw eigen bedrijf
- verstrekkingen die u ook aan uw werknemers geeft, zoals een kerstpakket

Samenvatting regeling.

Samengevat houdt de regeling in dat u 1,4% van de fiscale loonsom van uw bedrijf onbelast aan vergoedingen en verstrekkingen mag geven. Dit wordt de vrije ruimte genoemd.

U mag dit totale bedrag zelf onder de werknemers verdelen. Alle vergoedingen en verstrekkingen moeten dus, op een aantal uitdrukkelijk genoemde uitzonderingen na, worden opgeteld.

Zijn de vergoedingen en verstrekkingen die u binnen de vrije ruimte verstrekt hoger, dan is het meerdere belast met 80% eindheffing. Deze 80% komt bovenop op het bedrag van de vergoeding of verstrekking en moet u als werkgever betalen.

Voorbeeld:

Is uw loonsom € 300.000 en zijn de verstrekkingen en vergoedingen binnen uw bedrijf lager dan of gelijk aan € 4.200 (1,4%) dan zijn deze vrij. Is de waarde van de vergoedingen en verstrekkingen hoger dan € 4.200, dan betaalt u € 0,80 per euro eindheffing over het meerdere boven de € 4.200.

Verdwijning gedetailleerde regeltjes.

Door de werkkostenregeling verdwijnen veel gedetailleerde regeltjes voor verschillende kostenvergoedingen en verstrekkingen. Denk aan de voorwaarden voor de fiets van de zaak. Dat maakt het allemaal een stuk eenvoudiger. Wel moet alles in kaart gebracht worden wat er nu wel en wat er nu niet onder de vrije ruimte valt.

Met ingang van 2011.

Met ingang van 2011 gaat de werkkostenregeling in werking. Gedurende 3 jaar (2011 t/m 2013) geldt een overgangsregeling en mag u kiezen of u het huidige stelsel gebruikt of overgaat op de werkkostenregeling.

Als u er voor kiest om in 2011 de werkkostenregeling te gebruiken, is het volgende van belang:

- U kunt elk jaar opnieuw kiezen
- Veel bestaande afspraken met de belastingdienst vervallen
- U moet uw administratie aanpassen
- U wilt misschien uw arbeidsvoorwaarden of cao aanpassen

Elk jaar opnieuw kiezen.

Als u in 2011 de werkkostenregeling gebruikt, betekent dat niet automatisch dat u dat in 2012 en 2013 ook moet doen. U kunt in 2012 of 2013 weer kiezen voor de huidige regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen. Vanaf 2014 geldt de werkkostenregeling voor iedereen.

Bestaande afspraken vervallen.

Als u voor de werkkostenregeling kiest, blijven alleen onze afspraken gelden over vergoedingen en verstrekkingen die binnen de werkkostenregeling gerichte vrijstellingen zijn. Alle andere afspraken met ons over vrije vergoedingen en verstrekkingen vervallen. U kunt deze afspraken wel weer gebruiken als u in 2012 of 2013 weer overstapt op de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen.

Administratie aanpassen.

Als u voor de werkkostenregeling kiest, moet u uw administratie aanpassen. Bijvoorbeeld:

- U moet het cumulatieve bedrag van de vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte weten om te kunnen beoordelen of u binnen uw vrije ruimte blijft. Dit cumulatieve bedrag moet u uit uw financiële administratie kunnen halen. Staat in deze administratie geen btw bij de boekingen voor de vergoedingen en verstrekkingen, dan moet u de btw alsnog toevoegen.
- U moet het cumulatieve bedrag in uw financiële administratie kunnen koppelen aan het fiscale loon in uw loonadministratie om te toetsen of u binnen uw vrije ruimte blijft.

Overleg met ondernemingsraad en vakbonden.

Voordat u voor de werkkostenregeling kiest, moet u misschien overleggen met uw ondernemingsraad en de vakbonden over uw arbeidsvoorwaardenbeleid.

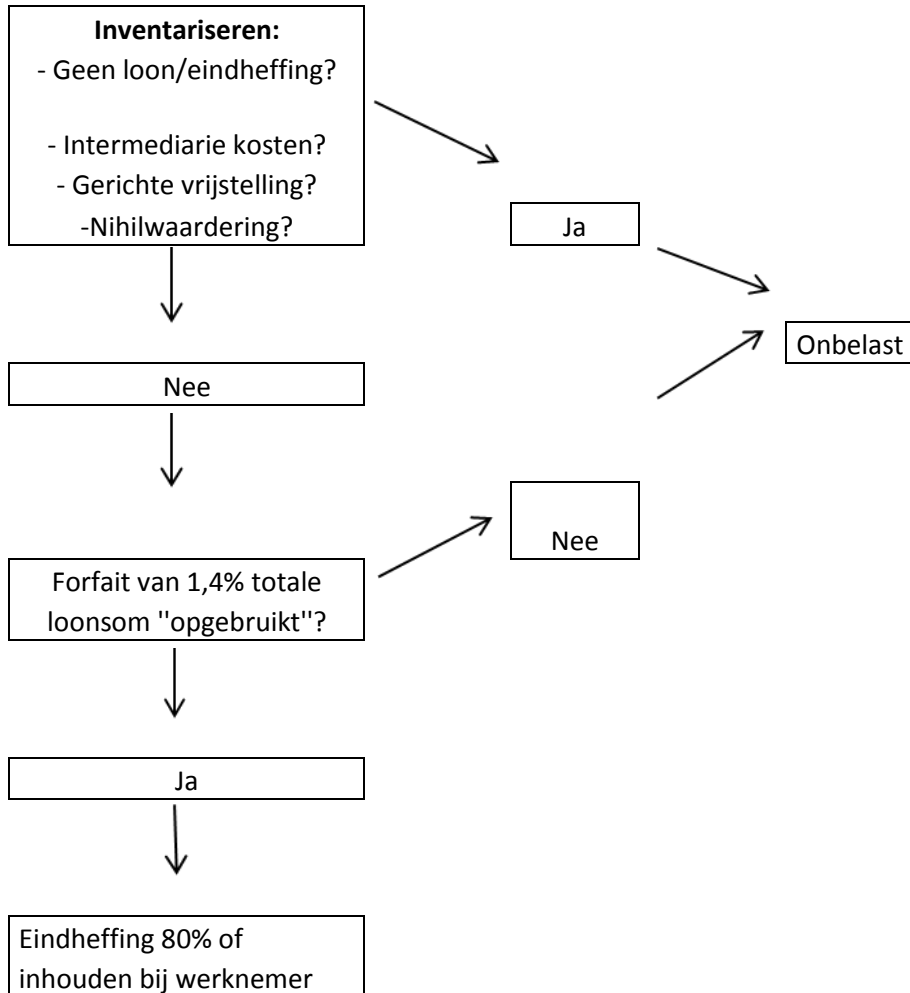
Waarom kiezen voor de werkkostenregeling?

U bent dus nog niet verplicht gebruik te maken van de werkkostenregeling. Tot en met 2013 mag u ook de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen blijven gebruiken. Maar de werkkostenregeling heeft een aantal voordelen:

- U kunt een vast percentage van de loonsom onbelast vergoeden en verstrekken.
- U hoeft de meeste vergoedingen en verstrekkingen niet meer op werknemersniveau in uw loonadministratie te registreren.
- U hoeft geen rekening meer te houden met de voorwaarden en beperkingen van de bestaande regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen: u krijgt meer vrijheid.
- U waardeert loon in natura tegen de factuurwaarde. U hoeft de factuur dan alleen in uw financiële administratie te boeken en niet ook in uw loonadministratie.

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 en of verdere maatregelen voor het behalen van voordeel of kostenbesparing nodig zijn.

Schema werkkostenregeling:



2. STAPPENPLAN

Om de gevolgen van de werkkostenregeling te beoordelen kunt u onderstaand stappenplan gebruiken:

- Stap 1: Inventariseer alle vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel.
- Stap 2: Bepaal de vrije ruimte.
- Stap 3: Beoordeel of de werkkostenregeling u voor- of nadeel oplevert.
- Stap 4: Maak een keuze voor de werkkosten- of de overgangsregeling.
- Stap 5: Neem maatregelen om uw arbeidsvoorwaarden aan te passen.

2.1 Stap 1 Inventariseren:

Uw eerste taak is dan ook het inventariseren van alle vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel. Uitgangspunten hierbij zijn:

- Uw eigen administratie
- Arbeidsvoorwaarden
- Uw eigen geheugen

Indeling van vergoedingen/verstrekkingen.

Na het verzamelen van de vergoedingen en verstrekkingen, moet u bepalen of deze mogelijk onder de vrije ruimte vallen. De werkkostenregeling geldt alleen voor loon. Vergoedingen en verstrekkingen die geen loon zijn of waarvoor een vrijstelling bestaat, vallen niet onder de regeling en gaan dus niet ten koste van de vrije ruimte.

U moet de keuze tussen loon en vrije ruimte maken vóór u de vergoedingen betaalt of de verstrekkingen geeft. U maakt een keuze door in uw administratie de regels van de werkkostenregeling toe te passen, of de vergoeding of verstrekking te behandelen als loon van de werknemer. Deze keuze hoeft u niet bij de Belastingdienst te melden. **Hebt u eenmaal een keuze gemaakt, dan is die keuze definitief voor dat jaar.**

U past de werkkostenregeling toe door in uw administratie duidelijk aan te tonen welke zaken onder de werkkostenregeling vallen en hoe u de 1,4% vrije ruimte heeft berekend. Dat betekent dat u ook duidelijk kunt aangeven waar de eventuele overige vergoedingen en verstrekkingen aan personeel onder vallen.

Blijkt niet voldoende duidelijk uit uw administratie dat u kiest voor de werkkostenregeling, dan gaat de Belastingdienst ervan uit dat u kiest voor de overgangsregeling en kunt u eventueel een voordeel mis!

Wel mag u achteraf fouten herstellen als u bijvoorbeeld een vergoeding als loon hebt behandeld terwijl u met uw werknemer een vrije vergoeding had afgesproken, of andersom. U moet deze correcties in uw loonadministratie en in uw aangifte loonheffingen verwerken.

U moet dus beoordelen of er mogelijk een uitzondering van toepassing is. De volgende vergoedingen en verstrekkingen zijn fiscaal vrijgesteld en hoeft u niet mee te rekenen (zie bijlage):

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

Vallen de vergoedingen en verstrekkingen niet in één van deze categorieën, dan maken ze automatisch deel uit van de werkkostenregeling. Deel alle vergoedingen en verstrekkingen dus correct in! Hanteer hiervoor het onderstaande schema van de fiscale vrijstellingen.

Twijfelt u over een indeling, geef dan aan waarom u hiervoor kiest. Het volledig ingevulde schema kan in de toekomst gebruikt worden bij een belastingcontrole, maar ook als u overweegt om uw arbeidsvoorwaarden aan te passen.

De kostenvergoedingen en verstrekkingen die niet in de uitzonderingen kunnen worden ingedeeld en dus overblijven, vallen onder de werkkostenregeling. Deze kosten telt u mee voor de waarde in het economisch verkeer. Dat is de waarde die een dergelijke vergoeding of verstrekking heeft in de winkel of op het internet (inclusief BTW). Beschikt u over de factuur dan staat deze waarde daar meestal op. Beschikt u niet over de factuur, zoals bij verkoop van producten uit het eigen bedrijf aan werknemers, dan gelden de voorwaarden "Producten uit eigen bedrijf".

- De producten zijn niet branchevreemd.
- De korting of vergoeding bedraagt per product max. 20% v/d waarde van het product in het economische verkeer.
- De korting of vergoeding bedraagt in 2010 niet meer dan € 500,- (eventueel verhoogt met het vrijstellingsbedrag dat de werknemer in de voorgaande 2 kalenderjaren niet heeft gebruikt).

Voor een paar aangewezen vergoedingen of verstrekkingen mag u uitgaan van een aangepaste waardering. Deze waardering is meestal lager dan de waarde in het economisch verkeer. Het gaat dan bijvoorbeeld over het rentevoordeel op een personeelslening, huisvesting en gas, licht en water ten behoeve van de dienstbetrekking. Hiervoor zijn aparte waarderingsnormen.

Bereken loonsom.

Heeft u alle vergoedingen en verstrekkingen op een rij, dan telt u deze op en bepaalt u vervolgens de loonsom. Het gaat daarbij 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 bijvoorbeeld ook uitgaan van de loonsom over 2010. Maar houd dan wel alvast rekening met wijzigingen die u nu al kent of verwacht. Denk aan reorganisaties, ontslag of juist uitbreiding van een afdeling.

Bestaat uw bedrijf uit meerdere werkgevers, bijvoorbeeld uit meerdere BV's, dan dienen de uitgaven voor personeel per werkgever apart te worden vastgesteld en apart te worden vergeleken met de loonsom bij die werkgever.

Let op!

De werkkostenregeling biedt veel vrijheden en kent maar één beperking: de 'gebruikelijkheidstoets'. 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.

2.2 Stap 2: Berekenen van de vrije ruimte.

Nadat u de indeling heeft bepaald, gaat u de vrije ruimte (1,4% van de loonsom) berekenen. Het meerdere is belast tegen 80% eindheffing.

Let op! Uitbetaald loon uit vroegere arbeid moet van de totale fiscale loonsom afgetrokken worden. (bijvoorbeeld pensioenuitkering). Uitzondering: Als het loon uit vroegere arbeid 10% of minder van de totale fiscale loonsom bedraagt hoeft je het niet van het totale fiscale loon af te trekken.

3 Methodes om de vrije ruimte te berekenen.

Methode 1:

Per maand: Toepassen per aangiftetijdvak.

Overschrijding maandelijks afrekenen tegen 80% eindheffing.

Onbenut gedeelte vrije ruimte gaat verloren want mag niet meegenomen worden naar volgende maand.

Methode 2:

Per maand met forfait van vorig jaar.

Voorafgaan kalenderjaar delen door 12. Zo ontstaat een vast bedrag aan vrije ruimte per maand en worden pieken vermeden. Na afloop jaar vindt definitieve berekening plaats.

Methode 3:

Vrije jaarruimte, berekend naar de loonsom van het voorgaande jaar, wordt eerst gevuld en pas bij overschrijding periodiek afgerekend. Na afloop jaar vindt definitieve berekening plaats.

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. Word uw vrije ruimte in de toekomst kleiner, dan hoeft u niet alsnog 80% eindheffing te betalen. Spreek daarom 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.

2.3 Stap 3 en 4: Beoordelen en kiezen

Overschrijden uw vergoedingen en verstrekkingen de vrije ruimte, ga dan verder naar de informatie over de overgangsregeling. Dit is voor u (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.

2.3.1 Vrije ruimte over.

Het kan ook zijn dat u nog vrije ruimte over heeft. Het is dan slim om meteen de werkkostenregeling toe te passen. U kunt uw huidige arbeidsvoorwaarden handhaven. Deze bedragen bij elkaar immers niet meer dan de vrije ruimte en leiden niet tot extra belastingheffing. Misschien betekent toepassing van de werkkosten zelfs wel een besparing. Voor bepaalde inkomensbestanddelen, zoals kleine geschenken, geldt nu namelijk een eindheffing. Deze komt onder de werkkostenregeling te vervallen. Ook zouden extra vergoedingen/verstrekkingen aan het personeel mogelijk zijn zolang het totaal binnen de vrije ruimte blijft.

2.3.2 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 u moet zich wel voorbereiden op de overstap op de werkkostenregeling vanaf 2014. Vooral als het gaat om uw arbeidsvoorwaarden.

Let op, de huidige regels gaan per 2011 op één punt veranderen, ook als u deelneemt aan de overgangsregeling. In 2010 is het namelijk mogelijk om uw werknemers onder bepaalde voorwaarden ongelimiteerd personeelsvoorzieningen zoals personeelsreizen en feesten te verstrekken. Met ingang van 2011 is dit niet meer mogelijk. Voor zover personeelsfeesten en reizen per werknemer meer kosten dan €454 per jaar, zijn deze niet meer vrijgesteld, maar belast.

Kiezen voor de overgangsregeling.

De overgangsregeling houdt in dat u nog drie jaar gebruik mag maken van de huidige fiscale regeling voor vergoedingen en verstrekkingen. Uw afspraken met de belastingdienst (bijvoorbeeld over de hoogte van de onbelaste vaste kostenvergoeding) blijven dan ook gewoon in stand.

Per jaar mag u kiezen of u het huidige stelsel blijft gebruiken of dat u overgaat op de werkkostenregeling. Op het moment is het voldoende dat uw keuze voor toepassing van de overgangsregeling blijkt uit uw administratie. Doet u bijvoorbeeld helemaal niets, dan zal de overgangsregeling gelden.

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, zoals een fiets van de zaak of een thuiswerkplek. Natuurlijk gelden de huidige fiscale voorwaarden hierbij dan wel.

Onderbouwing vaste onkostenvergoeding

Als u werknemers een vaste kostenvergoeding geeft onder de huidige regeling, dan moet deze ook nu al gespecificeerd zijn. 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.

Bijvoorbeeld:

Representatiekosten €.....
Vakliteratuur €.....

Dit blijft ook zo als u kiest voor de overgangsregeling. Ontbreekt een dergelijke 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 dan zo ineens omslaan in een nadeel.

3. Stap 5 Aanpassen arbeidsvoorwaarden.

Ook als u in eerste instantie kiest voor toepassing van de overgangsregeling, moet u er op langere termijn voor zorgen dat de werkkostenregeling niet leidt tot een forse kostenstijging. Lees uw arbeidsvoorwaarden daarom kritisch door en stel deze waar nodig bij.

Kies hierbij 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.

Hoger brutoloon.

Vergoedingen en verstrekkingen die onder de huidige regeling onbelast zijn, kunt u onder de werkkostenregeling deel laten uitmaken van het brutoloon. De werknemer neemt dan zelf de loonheffing voor zijn rekening nemen. Let hierbij wel 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

Houdt 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 arbeidsvoorwaarden conform de cao.

Voor pensioen is het aan te raden dit na te kijken in het pensioenreglement. Ook kunt u informatie inwinnen bij de pensioenverzekeraar. Voor vakantiegeld is de cao of uw eigen vakantiegeldregeling leidend.

Ondernemingsraad

Wanneer een cao u niet belemmert om arbeidsvoorwaarden aan te passen, dan mag u dit in principe doen. Hierbij 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.

Als u hier tijdig mee begint, 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.

Nieuwe werknemers

Omdat toekomstgerichte maatregelen bewerkelijk zijn en veel tijd vergen, is het handig om op korte termijn 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 dat niet en vindt u dat deze werknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten krijgen als uw bestaande werknemers, maak dan in ieder geval duidelijk dat de toegezegde vergoedingen en verstrekkingen tijdelijk zijn en komen te vervallen zodra binnen uw organisatie de werkkostenregeling wordt ingevoerd. Zet dit expliciet in de arbeidsovereenkomst.

Bijlage:**Schema uitzonderingen die niet onder de vrije ruimte van de werkkostenregeling vallen**

(1) Brutoloon/eindheffingsloon 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	Voorbeelden: Brutoloon: <ul style="list-style-type: none">• Het vaste periodeloon• Toeslagen en vakantiegeld• De auto van de zaak• Belaste kostenvergoedingen Eindheffingsloon: <ul style="list-style-type: none">• Spaarloon• De eindheffing van € 300 voor privégebruik bij doorlopend afwisselend gebruikte bestelauto's
---	---

Let op

Onder de werkkostenregeling is het aantal mogelijkheden om eindheffingsloon toe te passen beperkt. Dit kan alleen nog maar in een van de volgende gevallen:

- Spaarloon(eindheffingsstarief 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 uw 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

(2) Intermediaire kosten Kosten die met het personeel samenhangen, maar eigenlijk bij de kosten van uw bedrijf horen.	Voorbeelden: <ul style="list-style-type: none">• Kosten postzegels die de werknemer koopt/voorschiet• Kosten zakendiner die de werknemer voorschiet• Door werknemer betaalde fles wijn voor klant• Kosten die samenhangen met de auto van de zaak zoals parkeerkosten, tolwegen en waskosten
---	--

Let op

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 en/of uw belastinginspecteur.

(3) Gerichte vrijstellingen

Voor een beperkt aantal zaken is uitdrukkelijk bepaald dat deze belastingvrij mogen worden vergoed of verstrekt. Deze zaken zijn uitdrukkelijk genoemd in de wet.

Voorbeelden:

vrijgestelde aanspraken:

De volgende aanspraken zijn vrijgesteld:

- eenmalige uitkeringen bij ontslag
- pensioen-, prepensioen- en VUT-regelingen
- periodieke uitkeringen ter vervanging van gederfd of te derven loon
- verlof
- ZW, Wet Wajong, WAZO, WW, WAO/WIA en overeenkomstige aanspraken

Vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen:

- vergoedingen en verstrekkingen wegens schade aan of verlies van persoonlijke zaken
- uitkeringen uit fondsen
- dienstjuitkeringen
- vergoedingen voor arbeid in de onderneming van de partner die lager zijn dan € 5.000
- uitkeringen die in het kader van de Wet werk en bijstand zijn vrijgesteld, namelijk:
 - eenmalige premies voor projecten die bedoeld zijn om een bijstandsgerechtigde weer aan het werk te helpen
 - kostenvergoedingen voor vrijwilligerswerk

Overige vrijstellingen:

- 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 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;

Let op

Naast de hiervoor genoemde voorbeelden zijn er geen mogelijkheden voor andere gerichte vrijstellingen op basis van de huidige werkkostenregeling.

<p>(4) Nihilwaardering Vergoedingen en verstrekkingen die eigenlijk wel onder de vrije ruimte vallen, maar omdat ze tegen nihil worden gewaardeerd, de vrije ruimte niet verkleinen</p>	<p>Voorbeelden:</p> <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 zakelijk gebruik 90% of meer is) • OV-jaarkaart en voordeelurenkaart (als uw werknemer deze kaart ook voor het werk gebruikt)
---	---

Let op

Hiervoor staan 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 ons en/of uw belastinginspecteur.