

Mei 2014

Overstappen op de Werkkostenregeling

Er zijn binnen de VNPF gelederen nog niet veel leden overgestapt op de werkkostenregeling. In deze handreiking lees je eerdere ervaringen met de overstap naar deze nieuwe fiscale regeling.

Werkkostenregeling in het kort

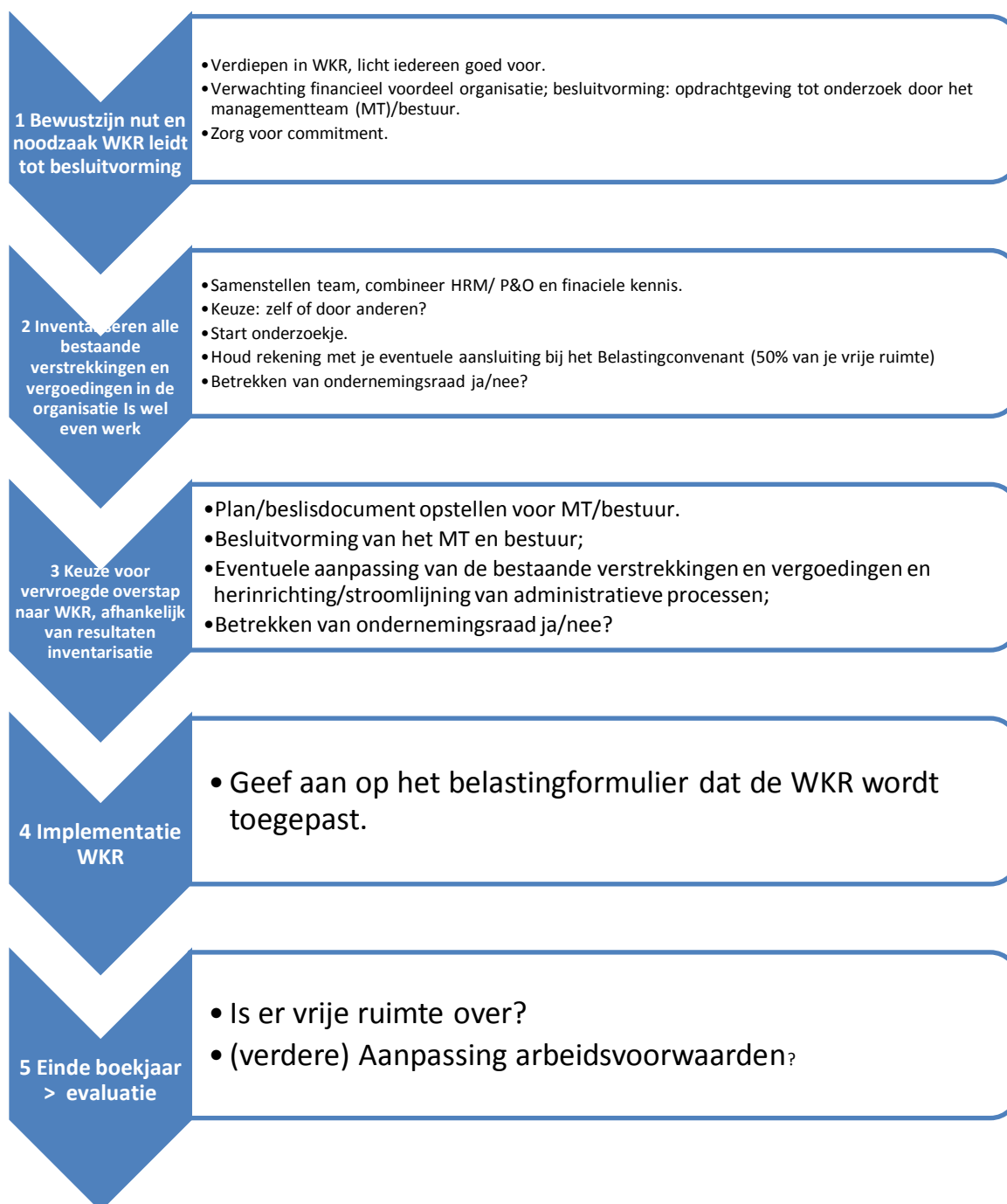
Op 1 januari 2014 is de werkkostenregeling verplicht. Tot die tijd kunnen werkgevers jaarlijks overstappen. De essentie van de nieuwe regeling is dat de werkgever voor 1,5 % van de fiscale loonsom belastingvrij mag vergoeden en verstrekken aan zijn medewerkers. Welke vergoedingen en verstrekkingen dat zijn, staat de onderneming vrij. De WKR kan daarom een aanleiding zijn tot wijzigingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en inrichting van administratieve processen. De werkgever heeft immers meer vrijheid, maar moet daarbij wel een goed overzicht hebben van zijn verstrekkingen en vergoedingen. Schematisch ziet de WKR er als volgt uit:



NB dit is een verouderd schema, dus in het blokje onderaan "aangewezen werkkosten" wordt nog gesproken over 1,4% dat is 1,5%

Stappenplan overgang naar de WKR

Op basis van de ervaringen van in andere culturele deelsectoren is het volgende stappenplan tot overstap naar de werkkostenregeling ontwikkeld:



Per stap worden hieronder enkele ervaringen gegeven en do's en don'ts genoemd.

Stap 1: Bewustzijn nut en noodzaak WKR leidt tot besluitvorming

Vraag: Wat heeft jullie doen besluiten om bestaande verstrekkingen en vergoedingen te gaan inventariseren om eventueel vervroegd over te gaan op de WKR?

Antwoord: Wij zijn gaan inventariseren omdat wij verwachtten dat een snelle overstap naar de WKR voor onze organisatie direct financieel voordeel zou gaan opleveren. Het was ook dé gelegenheid om onduidelijke afspraken rond verstrekkingen en vergoedingen beter te regelen.

Actiepunten:

- Licht alle betrokken personen goed in over inhoud, nut en noodzaak van de WKR.
- Zorg voor goede afstemming en samenwerking tussen de financiële- en personeelsadministratie. De WKR kent vele gevolgen voor diverse afdelingen.

Stap 2: Inventariseren van alle bestaande verstrekkingen en vergoedingen in de organisatie

Vraag: *Adviseren jullie organisaties om de inventarisatie zelf te doen of uit te besteden?*

Antwoord 1: Onze inschatting was dat een berekening maken complex was en veel tijd zou vragen. Gelet op beiden hebben wij ons laten adviseren door een externe partij.

Antwoord 2: Op basis van de voorlichtingen die werden aangeboden vanuit van Spaendonck, ABAB, MKB etc. hebben wij besloten om de inventarisatie niet uit te besteden. Door het op de juiste manier labelen van je vergoedingen en verstrekkingen kun je een goede berekening maken. Ons advies aan instellingen die de registratie op orde hebben, is om het zelf te doen.

Actiepunten:

- Zorg dat je allereerst je administratieve proces op orde hebt. Voorkom verrassingen.
- Start tijdig met een inventarisatie van de vergoedingen en verstrekkingen. Neem ruimschoots de tijd voor invoering waaronder het herinrichten van administratieve processen.
- Als je participeert in het belastingconvenant, bedenk dan dat je vrije ruimte nog maar 50 % is.
- Binnen een maand moet een overzicht van kosten van de bestaande vergoedingsregelingen en verstrekkingen in beeld gebracht kunnen worden. Neem een volledig referentiejaar, bijvoorbeeld 2013. Betrek daarna eventueel recent ingevoerde regelingen erbij en probeer de kosten daarvan op jaarbasis te extrapoleren.

Stap 3: Keuze voor overstap naar WKR, afhankelijk van resultaten inventarisatie

Vraag: *Hoeveel tijd heb je nodig gehad voor de inventarisatie en besluitvorming?*

Antwoord: Het kostte **ons circa vier maanden** om de inventarisatie rond te krijgen. Dit is wel afhankelijk van de grootte van de onderneming. Vervolgens hadden we ongeveer een maand nodig om beleidsadvies en besluitvorming voor te bereiden. Overigens zonder enige wijziging in de bestaande regelingen aan te brengen.

Actiepunten:

- Betrek alle betrokken onderdelen, waaronder de OR, tijdig bij de keuze voor de overstap naar de WKR en bij het proces (dit is vooral van toepassing op een vervroegde overstap, inmiddels begint de tijd misschien te dringen). De inventarisatie is een goede basis om met de OR het gesprek aan te gaan over de verschillende bestaande arbeidsvoorwaardelijke regelingen en versnelt het proces van besluitvorming.

NB: De ondernemingsraad heeft geen advies- of instemmingsrecht bij de overgang naar de WKR. Op basis van artikel 25 en 27 van de Wet op de ondernemingsraden heeft zij dit wel bij wijziging van bepaalde arbeidsvoorwaarden.

Stap 4: Implementatie WKR

Vraag 1: *Kost implementatie veel tijd?*

Antwoord 1) Bij ons kostte implementatie veel tijd omdat er eerst commitment moest zijn op onderzoek

- en inventarisatie, er meerdere afdelingen betrokken waren, het besluitvormingstraject tijd vroeg en de processen voldoende op orde moesten zijn voor aanvang.
- Antwoord 2) Ons MT heeft in de laatste vergadering van 2012 besloten om over te stappen naar de WKR. Implementatie was onmiddellijk een feit. Doordat wij slechts in een enkele bestaande regeling een kleine wijziging hebben aangebracht kon dat ook snel gebeuren. De bij de inventarisatie als onduidelijk aangemerkte regelingen zijn in 2013 als eerste aangepakt.
- Vraag 2) *Zijn er naar aanleiding van de overstap binnen jullie organisatie bestaande arbeidsvoorwaarden gewijzigd?*
- Antwoord 3) De tijd ontbrak bij ons om voor de overgang naar de WKR de arbeidsvoorwaarden inhoudelijk te wijzigen, ook al was dat wel wenselijk en biedt de WKR hiertoe kansen. Voor 2013 staat een volledige herijking van het gehele pakket op de agenda. In die zin beschouwen wij het eerste jaar WKR ook min of meer als een overgangsjaar. Ons arbeidsvoorwaardenpakket wordt nog, samen met de implementatie van de nieuwe cao-bepalingen, aangepakt (Note: een analyse van de cao NPF op werkkosten elementen moet nog plaats vinden).
- Vraag 3) *Zijn er risico's? En hoe ga je daarmee om?*
- Antwoord 4) Risico is dat veel mensen bij de procedure betrokken zijn en zich er aan moeten houden. Er moeten best veel mensen snappen wat de WKR is en inhoudt. Hierdoor is het vereenvoudigen in de praktijk nog niet zo eenvoudig!
- Antwoord 5) De WKR heeft naast kansen ook risico's: Als je niet binnen het forfait van 1,5% blijft, moet je als werkgever over de overschrijding 80% belasting afdragen. Het ongebreideld door medewerkers deelnemen aan bijvoorbeeld een fietsplan kan grote gevolgen hebben voor het niet beheersbaar houden van de werkkostenregeling.

Actiepunten:

- Communiceer transparant in de organisatie over waarom je de WKR invoert. Wat zijn de voordelen voor de werkgever en wat zijn de voordelen voor (een groep) werknemers?
- Meer voor als het eenmaal is ingevoerd: volg het proces per kwartaal, waardoor er onverwachts geen grote overschrijdingen aan het eind van het jaar kunnen ontstaan.

Voor meer specifieke informatie over de WKR kan je terecht bij, maar je kan natuurlijk ook bellen met de VNPF: 020-4215005.

- de Belastingdienst: www.belastingdienst.nl/WKR
- <http://www.werkkostenregeling.net/wkfaq.php>
- <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/belastingen-voor-ondernemers/loonbelasting-en-premieheffing-volks-en-werknemersverzekeringen/werkkostenregeling>