

Negen tips voor een succesvolle WKR implementatie



Vanaf 1 januari 2011 kunt u in uw organisatie de Werkkostenregeling (WKR) toepassen. De WKR vervangt in de Wet op de loonbelasting 1964 het huidige regime van vrijgestelde 'vergoedingen' en 'verstrekkingen' aan de werknemer met als doel administratieve lastenverlichting. De WKR moet het voor u als werkgever (HRM/P&O) veel eenvoudiger maken. Hiertoe is een groot aantal specifieke vergoedingsregels geschrapt. Tot 31 december 2013 kunt u nog kiezen voor het oude systeem. Daarna moet u het nieuwe 'denken' in uw organisatie toepassen.

De komst van de WKR wordt door veel organisaties gebruikt om weer eens kritisch naar het pakket van arbeidsvoorwaarden te kijken. De WKR biedt kansen om uw arbeidsvoorwaardenpakket voordelig te verbeteren. Het is daarom zaak voor het HRM om dit jaar nog met de WKR aan de slag te gaan. In deze aflevering van Te Gast bij Hanzeadvocaat een aantal tips om tot een verantwoorde keuze en implementatie te komen.

Tip 1: Verdiep u in de basis van de WKR

Drie jaar lang kunt u kiezen om de oude regeling of de WKR toe te passen. De oude regeling blijft grotendeels ongewijzigd. In de WKR wordt het begrip 'loon' ruimer. Vanaf het moment van implementatie, worden alle vergoedingen en verstrekkingen als loon van de werknemer aangemerkt. Deze vallen in de heffing. Totaal anders dan in het oude systeem dus!

De werkgever heeft echter de keus om vergoedingen en verstrekkingen aan te wijzen als eindheffingbestanddeel. In dat geval neemt de werkgever de heffing voor zijn rekening. Deze eindheffing zal 80% over de verstrekkingen en vergoedingen bedragen, maar - en dat is nu de grap - hierop is een aantal zaken gericht vrijgesteld of als nihil waardering meegenomen en last but not least heeft de werkgever een algemene vrijstelling van 1,4% van het totale fiscale loon binnen de organisatie tot haar beschikking. Deze is 'vrij' te gebruiken.

Tip 2: Inventariseer de vergoedingenstructuur van uw organisatie

Maak een inventarisatie van de huidige vergoedingenstructuur. Zorg voor een duidelijk en compleet overzicht van de soort vergoedingen en verstrekkingen (bijvoorbeeld mobiel, fiets, reiskosten, eten, ski-trip, etc.) die zoal in uw bedrijf voorkomen, hoe vaak hiervan gebruik wordt gemaakt en om welke bedragen het gaat.

Tip 3: Toets uw vergoedingenstructuur op WKR gevolgen

Hoe zou uw huidige structuur bij toepassing van de WKR uitpakken? Laat een duidelijke rapportage van de fiscale gevolgen opstellen. Zorg dat uw fiscalist hierbij let op de speciale aspecten die implementatie heeft bij uw internationaal werkende of wonende werknemers.

Tip 4: Stel een lijst van WKR aanbevelingen op

Overleg met uw fiscalist op welke plekken de WKR in uw situatie ruimte biedt om de vergoedingenstructuur van uw organisatie te verbeteren. Waar zitten uw kansen? Waar zitten de pijnpunten van de WKR? En welke aanbevelingen heeft uw fiscalist om deze pijnpunten weg te nemen?

Tip 5: Laat een arbeidsjurist de aanbevelingen toetsen!

De WKR is niet alleen een fiscaal verhaal. Neem voor advies over de implementatie een arbeidsjurist in de hand en zet deze om tafel met uw fiscalist! Al zou u de WKR per direct willen invoeren, in veel gevallen is dit niet mogelijk zonder arbeidsrechtelijke aanpassingen. In een aantal gevallen zult u inbreuk maken op afspraken die u met uw werknemers gemaakt heeft (of CAO).

Ook implementatie van de kansen leidt vaak tot aanpassingen van modellen, handboeken, etc. Spar hierover met een arbeidsjurist.

Tip 6: Inventariseer, kies en maak een duidelijke uitvoeringsinstructie

U moet een besluit nemen of u de WKR per 1 januari 2011, 2012, 2013 of 2014 gaat toepassen. Volgt u bovenstaande tips dan heeft u nu al voldoende informatie waarmee u een beslissing kunt nemen over HOE en WANNEER. Kies nu en maak voor de uitvoering een plan van aanpak. Vergeet niet een duidelijke implementatie-instructie voor de loonadministratie. Dit scheelt kosten bij de verwerking.

Tip 7: Bij twijfel: wacht

Heeft u zich goed laten voorlichten, maar twijfelt u of u per 1 januari 2011 op de WKR moet overstappen? Wacht met implementatie! De WKR is op een groot aantal punten nog steeds onduidelijk. Implementeert u nu al, dan loopt u de kans geconfronteerd te worden met situaties waarop geen fiscalist u antwoord kan geven. Dit zorgt voor extra implementatiekosten.

Tip 8: Welke keuze u ook maakt: communiceer met uw werknemers

Communiceer duidelijk met uw werknemers over de implementatie van de WKR binnen uw bedrijf. Na 1 januari 2011 zullen uw werknemers op verjaardagen geconfronteerd worden met vrienden die de WKR geweldig vinden! Wees daarom de vragen voor.

Tip 9: Tot slot: kies voor goed advies

De WKR is niet eenvoudig, al doen een hoop adviseurs u anders voorkomen. Kies voor partijen met voldoende fiscaal juridische kennis en expertise om met een arbeidsjurist samen te werken.

*De Vries & De Vries
Accountants en Fiscalisten B.V.
mr. Jan Jaap de Vries*