

Stappenplan werkkostenregeling

1. Inventariseer de vergoedingen en verstrekkingen die u aan uw werknemers geeft.
2. Deel de vergoedingen en verstrekkingen in een van de volgende categorieën in:
 - Intermediaire kosten;
 - Gericht vrijgestelde kosten;
 - Aangewezen werkkosten en bovenmatig gericht vrijgestelde kosten;
 - Overige.

U kunt als werkgever per kostensoort kiezen of u deze in de werkkostenregeling laat vallen of rechtstreeks bij de werknemer belast. Indien u kiest voor belastingheffing bij de werknemer is het uiteraard vrijgesteld voor de werkkostenregeling.
3. Waardeer hetgeen in de werkkostenregeling valt (factuurwaarde, waarde economisch verkeer, nihil, normbedrag).
4. Bereken de vrije ruimte, dit is 1,4% van de fiscale loonsom.
5. Bereken de verschuldigde loonheffing bij toepassing van de huidige regels. Het loonheffingspercentage varieert van 0% tot 108,3%.
6. Bereken de verschuldigde loonheffing bij toepassing van de werkkostenregeling. Het loonheffingspercentage bedraagt 80%.
7. Vergelijk de kosten van punt 6 en 7 met elkaar en maak uiterlijk 31 december 2010 de keuze tussen de overgangsregeling (voorzetting huidige regelgeving) of toepassing van de werkkostenregeling.

Ongeacht uw keuze voor de werkkostenregeling of de overgangsregeling adviseren wij u daarna nog de volgende stappen te doorlopen:

8. Houd eventueel een steekproef om de vaste onkostenvergoeding naar aard en omvang opnieuw te onderbouwen. De wijze waarop u de steekproef uitvoert is van evident belang voor de uitkomst.
9. Wijzig eventueel (in overleg met uw werknemers) secundaire arbeidsvoorwaarden of ruil deze uit. Daardoor kunt u optimaal gebruik maken van de werkkostenregeling dan wel beperkt u de kostenstijging. Of en in hoeverre dit mogelijk is, is afhankelijk van de CAO en de arbeidscontracten.
10. Wijzig of introduceer eventueel een cafetariaregeling om optimaal gebruik te maken van de werkkostenregeling dan wel om de kostenstijging te beperken.
11. Pas uw financiële administratie aan op de werkkostenregeling zodat u maandelijks de benodigde gegevens snel beschikbaar heeft om een juiste loonaangifte te kunnen doen. Dit helpt u tevens om gemakkelijker zelf te sturen en te begroten.
12. Maak eventueel (opnieuw) afspraken met de Belastingdienst. Alle huidige afspraken met de Belastingdienst komen in principe te vervallen!

Tools HLB Van Daal & Partners

Om bovenstaande stappen te kunnen doorlopen, hebben wij een aantal tools ontwikkeld. Deze tools dienen als basis voor verder persoonlijk advies om de kansen in de werkkostenregeling optimaal te benutten, dan wel om de risico's te beperken.

Quickscan

Op basis van de quickscan inventariseert u de eventuele kansen en risico's voor uw onderneming bij invoering van de werkkostenregeling. Na beantwoording van een twaalfal vragen beschikt u over aandachtspunten voor uw onderneming. Ga direct naar de [QUICKSCAN](#).

Inventarisatielijst

Deze stellen wij aan onze cliënten ter beschikking om de vergoedingen en verstrekkingen te inventariseren.

Uitgebreide werkkostenscan

Deze scan geeft een cijfermatige vergelijking tussen vergoedingen en verstrekkingen op basis van wetgeving 2010 versus werkkostenregeling 2011. Op basis van deze scan kunt u een onderbouwde keuze maken tussen de overgangsregeling of de werkkostenregeling en weet u exact waar de eventuele knelpunten zitten. De kosten voor deze uitgebreide scan zijn afhankelijk van uw personeelsbestand en uw wensen.

Onderbouwing vaste onkostenvergoeding

Wij hebben een aantal do's en don'ts voor u opgeschreven om de steekproef tot een succes te maken.

Voor nadere informatie kunt u contact opnemen met uw HLB adviseur of mr. A.C.J. (Angelique) van de Gevel-Oome kantoor Waalwijk. E-mail a.gevel@hvb-van-daal.nl of telefoon 0416 – 330505.

Voorbeeld uitwerking stappenplan werkkostenregeling

Een onderneming heeft 6 werknemers met een fiscale loonsom van € 200.000.

Stap 1:

De vergoedingen en verstrekking zijn per jaar totaal € 27.200 (incl. BTW) bestaande uit:

- Vaste onkostenvergoedingen € 3.600
- Zakelijke kilometervergoeding á € 0,19 totaal € 15.000
- Zakendiners € 5.000
- Kerstpakketten € 300
- Personeelsactiviteiten € 1.800
- Verstrekken consumpties op de werkplek € 1.500

De vaste onkostenvergoeding bestaat uit (zonder steekproef):

- Mobiele telefoon € 1.500
- Maaltijden bij overwerk € 2.100

Stap 2 en 3:

	Waarde
Vaste onkostenvergoeding zonder steekproef vooraf (werkkosten)	€ 3.600
Zakelijke kilometervergoeding (gericht vrijgesteld)	€ 0
Zakendiners (deels intermediair en deels gericht vrijgesteld)	€ 0
Kerstpakketten (werkkosten)	€ 300
Personeelsactiviteiten (werkkosten)	€ 1.800
Verstrekken consumpties op de werkplek (werkkosten nihil)	€ 0
Totaal	€ 5.700

Stap 4:

De vrije ruimte is $1,4\% \times € 200.000 = € 2.800$

Stap 5:

De verschuldigde loonheffing op basis van de wetgeving 2010 bedraagt:
20% x € 300 (kerstpakketten) = € 60.

Stap 6:

De verschuldigde loonheffing op basis van de werkkostenregeling 2011 bedraagt:
80% x (€ 5.700 - € 2.800) = € 2.320.

Stap 7:

Keuze voor overgangsregeling, maar

Indien de volgende actiepunten ondernomen worden dan kan de keuze anders uitpakken.

- Geen vergoeding van mobiele telefoon maar ter beschikking stellen van mobiele telefoon (werkgever is eigenaar). De waardering is nihil indien deze telefoon > 10% zakelijk wordt gebruikt.
- Vaste onkostenvergoeding onderbouwen d.m.v. steekproef. De maaltijden bij overwerk komen daardoor in de categorie gericht vrijgestelde kosten waardoor dit bedrag niet meetelt voor de werkkostenregeling.

Stap 2 en 3:

	Waarde
Ter beschikking stellen mobiele telefoon (zakelijk gebruik > 10%)	€ 0
Maaltijden bij overwerk (gericht vrijgesteld)	€ 0
Zakelijke kilometervergoeding (gericht vrijgesteld)	€ 0
Zakendiners (deels intermediair en deels gericht vrijgesteld)	€ 0
Kerstpakketten (werkkosten)	€ 300
Personeelsactiviteiten (werkkosten)	€ 1.800
Verstrekken consumpties op de werkplek (werkkosten nihil)	€ 0
Totaal	€ 2.100

Stap 4:

De vrije ruimte is 1,4% x € 200.000 = € 2.800

Stap 5, 6 en 7:

De vrije ruimte is groter dan het bedrag dat in de werkkostenregeling valt, waardoor de loonheffing onder de werkkostenregeling nihil bedraagt. Per 1-1-2011 kan de keuze voor de werkkostenregeling worden gemaakt, zodat geen loonheffing over de kerstpakketten meer is verschuldigd. Bovendien heeft u als werkgever nog een ruimte van € 700 om iets extra's te doen voor het personeel zonder heffing van loonbelasting. Door gebruik te maken van een cafetariaregeling kan dit voor zowel u als werkgever als voor uw werknemer voordelen opleveren.

Bij het samenstellen van dit stappenplan hebben wij de grootst mogelijke zorgvuldigheid betracht. Onze wetgeving is echter regelmatig aan verandering onderhevig, terwijl het civiele en fiscale recht enorm gecompliceerd zijn. Wij kunnen daarom geen enkele verantwoordelijkheid aanvaarden voor de gevolgen van de acties die u onderneemt naar aanleiding van dit stappenplan. Raadpleeg altijd eerst uw contactpersoon.
1 november 2010