

# E-MAIL LONEN

Uitgave van BDO Adviesgroep Loon- & Premieheffing

## MISVERSTANDEN WERKKOSTENREGELING

PAGINA 1

## WERKKOSTEN-INDICATOR

PAGINA 2

## VOORBEREIDEN OP WERKKOSTENREGELING

PAGINA 3



## SPECIAL WERKKOSTENREGELING

### 10 MISVERSTANDEN ROND DE WERKKOSTENREGELING EN MEER

#### De werkkostenregeling blijft bestaan!

Enkele weken geleden zijn de Belastingdienst en de werkgeversorganisaties een campagne gestart om de evaluatie van de werkkostenregeling onder de aandacht te brengen. De belangrijkste boodschap is dat de werkkostenregeling gewoon blijft bestaan en dat de oude regels per 1 januari 2014 definitief verdwijnen.

De onderliggende boodschap van de Belastingdienst en de werkgeversorganisaties is dat het de hoogste tijd wordt dat werkgevers aan de slag gaan met de werkkostenregeling en zich er in verdiepen voordat het te laat is. Reden voor ons om een complete E-mail Lonen te wijden aan de werkkostenregeling.

Rond de werkkostenregeling bestaat een aantal misverstanden. We hebben een top 10 gemaakt. Deze treft u in deze E-mail Lonen aan.

In de E-mail Lonen blijven we uiteraard aandacht

besteden aan de werkkostenregeling. Zo zult u periodiek de rubriek 'Voorbereiden op de werkkostenregeling' tegenkomen. De eerder verschenen eerste twee afleveringen hebben wij eveneens in deze E-mail Lonen opgenomen, aangevuld met aflevering 3.

#### Misverstand 1: de werkkostenregeling wordt afgeschaft/gaat niet door

Dat de werkkostenregeling niet doorgaat is uiteraard onzin. De werkkostenregeling bestaat al ruim een jaar en zo tussen de 10% en 20% van de werkgevers past de regeling momenteel toe. Dat de regeling wordt afgeschaft ligt ook niet voor de hand. De inspanningen van de Belastingdienst en de werkgeversorganisaties zijn juist gericht op het vergroten van de acceptatie van de werkkostenregeling. Tijdens de voorlichtingsbijeenkomsten komt dit ook duidelijk naar voren. Het ministerie van Financiën liet dit tijdens de tussenevaluatie eind 2011 ook al tussen neus en lippen door weten.

#### Misverstand 2: de werkkostenregeling is nadelig

Het tweede grote en wijdverspreide misverstand is dat de werkkostenregeling nadelig is voor de werkgevers en werknemers. Het algemeen forfait

## INHOUD

### ALP-NIEUWS

- ▶ 10 misverstanden rond de werkkostenregeling en meer
- ▶ De Werkkostenindicator: minder vragen, meer weten
- ▶ Workshop plus Werkkostenindicator
- ▶ Voorbereiden op de werkkostenregeling
  - Deel 1
  - Deel 2
  - Deel 3

is zo berekend dat het gemiddeld gezien voor werkgevers niets zou uitmaken. Dat betekent dus dat sowieso een deel van de werkgevers baat heeft bij de werkkostenregeling. Daarnaast is bij deze berekeningen ervan uitgegaan dat er niets wijzigt in de arbeidsvoorwaarden. Werkgevers die nu al baat hebben bij een overstap kunnen het voordeel soms vergroten en werkgevers die er op achteruit zouden kunnen gaan, kunnen op zijn minst de schade verzachten. Eenvoudig door wat arbeidsvoorwaarden aan te passen of te schrappen. Ook de eindheffing van 80% is niet altijd nadelig, maar vaak ook voordelig (zie misverstand 3).

### Misverstand 3: de eindheffing kost werkgevers veel geld

Op het moment dat de forfaitaire ruimte van 1,4% (vanaf 2013 1,6%) van de fiscale loonsom wordt overschreden, is belastingheffing verschuldigd. Dit kan door middel van de werkgeverseindheffing van 80%. Deze eindheffing is echter niet verplicht. Bij overschrijding van het 'potje' kan er namelijk ook voor gekozen worden de betreffende arbeidsvoorwaarde 'gewoon' te belasten bij de werknemer dan wel deze te bruteren. Wat bovendien nog onvoldoende in de praktijk wordt gerealiseerd, is dat het eindheffingspercentage van 80% vaak juist voordelig is. Dit geldt namelijk voor alle netto toegekende (en netto gemaakte) beloningen aan werknemers voor zover die geen onderdeel uitmaken van de pensioengrondslag of uitkeringsgrondslag. Slechts bij werknemers met een zeer laag loon of werknemers die gebruik maken van de 30%-regeling kan dat anders zijn. Dat komt onder meer omdat er geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn over 'eindheffingsbestanddelen'. Bij werknemers met een inkomen dat deels in het toptarief valt (52%), kan het voordeel oplopen tot 28,3% van het bruto beloningsbestanddeel. Ook de werkgever kan daarvan meeprofiten.

### Misverstand 4: mijn accountant/salarisverwerker regelt het wel

Veel werkgevers hangen ontspannen achterover en denken dat het wel voor hen wordt geregeld. Dit is helaas niet altijd helemaal juist. Ten eerste zullen de accountant of salarisverwerker niet altijd over voldoende specifieke kennis van de werkkostenregeling beschikken. En dan nog is het vaak niet mogelijk om zelfstandig een volledig (juist) beeld te krijgen van die feiten en omstandigheden bij de werkgever die van belang zijn voor de werkkostenregeling. Kennis van de werkkostenregeling is dus ook voor de werkgever essentieel. Temeer daar er ook een aantal keuzes door de werkgever zelf (al dan niet in samenspraak met de werknemers) genomen moet worden.

### Misverstand 5: wachten tot 2014 om over te stappen lijkt me verstandiger

Voor een deel van de werkgevers is dit onge-

twijfeld het beste. Althans, wachten met overstappen. Wachten met de voorbereiding is zelden een goede optie. De voorbereiding en de uitvoering van de veranderingen kunnen wel eens meer tijd kosten dan gedacht. Wachten omdat de werkkostenregeling niet doorgaat lijkt zoals hiervoor geschetst ook niet juist. En tot slot, wachten omdat er nog zoveel gaat veranderen, evenmin. Ongetwijfeld zal er nog geschaafd worden aan de werkkostenregeling. Mogelijk komt er een ruwe variant met een hoger forfait dan 1,4% dan wel 1,6% waarbij dan wel enkele gerichte vrijstellingen (verhuiskosten? verblijfskosten?) sneuvelen. Maar dergelijke marginale aanpassingen zullen de komende tientallen jaren ongetwijfeld ook plaatsvinden. Net zoals er onduidelijkheden duidelijker zullen worden en er nieuwe discussies zullen ontstaan over zaken die nu duidelijk (lijken te) zijn.

Last but not least: de werkkostenregeling nu al toepassen kan voordeel opleveren.

### Misverstand 6: mijn werknemer betaalt de fiets-van-de-zaak toch zelf...

Veel personeelshandboeken (en cao's) bevatten cafetaria-ruilssystemen; de werknemer krijgt bijvoorbeeld een fiets, bedrijfsfitness of vakbondscontributie vergoed of verstrekt, maar moet hier tegelijkertijd wel brutoloon, vakantiegeld of bijvoorbeeld vakantiedagen voor inleveren. Onder de werkkostenregeling is echter een fiets-van-de-zaak- of bedrijfsfitnessregeling dan wel een vergoeding voor vakbondscontributie niet langer onbelast. En dit ongeacht of de werknemer hier andere arbeidsvoorwaarden voor moet inleveren. Krijgt de werknemer derhalve in 2014 een fiets ter waarde van € 699 waarvoor hij vervolgens gedurende 12 maanden brutoloon inlevert, dan is de volledige waarde van € 699 belast.

### Misverstand 7: al mijn vaste kostenvergoedingen moeten in het forfait van 1,4%

Dit zal bijna nooit het geval zijn. Aan de hand van de onderbouwing van de vaste kostenvergoeding zal wel beoordeeld moeten worden of en zo ja, voor welk gedeelte de vaste kostenvergoedingen ook onder de werkkostenregeling onbelast kunnen blijven. Slechts voor zover deze vergoeding bestaat uit andere kostensoorten dan intermediaire kosten (bijvoorbeeld kosten auto van de zaak, representatiekosten) en gericht vrijgestelde kostensoorten (bijvoorbeeld verblijfskosten, vakliteratuur) zal de vergoeding belast moeten worden. Er kan uiteraard ook voor gekozen worden dit, bovenmatige, deel in het forfait van 1,4% te laten vallen.

### Misverstand 8: in onze cao zal het toch wel allemaal goed geregeld zijn

Wij hopen het met u mee. We beseffen dat er meer geregeld moet worden in de nieuwe cao's. Toch verbaast het ons dat zelfs in recent afgesloten cao's die lopen tot in 2016 met geen woord over de werkkostenregeling wordt gerept.

Zo zijn er nieuwe cao's waarin nog steeds wordt bepaald dat werknemers loon moeten kunnen omruilen voor een vergoeding voor vakbondscontributie. Verplichte winkelnering via het forfait? Of gewoon niet over nagedacht? Zie ook misverstand 6.

### Misverstand 9: mijn personeel informeer ik pas in december 2013 over de werkkostenregeling

Dat kan, maar de Belastingdienst is u al voor geweest met nogal dubieuze radiospotjes en krantenadvertenties. Maar los daarvan, stel dat u nu een vergoeding geeft voor het gebruik van de mobiele telefoon van de werknemer. En dat in 2014 wilt veranderen, door een mobiele telefoon aan de werknemer ter beschikking te stellen omdat dat fiscaal aantrekkelijker is? Dan is het toch handig als de werknemer dat weet voordat hij een langdurig abonnement afsluit?

### Misverstand 10: het is allemaal zo moeilijk

Mensen die dit zeggen hebben geen verstand van de werkkostenregeling. De werkkostenregeling is niet moeilijk, maar overstappen op de werkkostenregeling kan dat wel zijn. Onder de werkkostenregeling verdwijnen meer dan 20 specifieke vrijstellingen e.d. in ruil voor een pot waar een werkgever mee kan doen en laten wat hij wil. Dus wat dat betreft is het niet zo moeilijk. Maar een juiste overstap, het maken van de juiste keuzes en de juiste handelingen op het juiste moment verrichten, is niet zo eenvoudig. Dat het in eerste instantie niet eenvoudig is, daar kunnen ook wij niets aan doen. Wij kunnen het wel eenvoudiger maken en/of u helpen de klus te klaren. Daarvoor hebben wij een uitgebreid dienstenpakket samengesteld, met als unicum, de Werkkostenindicator.

## DE WERKKOSTENINDICATOR: MINDER VRAGEN, MEER WETEN

De Werkkostenindicator is een verkorte versie van de BDO WerkkostenScan. De indicator rekent niet met 6 cijfers achter de komma, maar geeft wel een accuraat beeld van de werkkostenregeling. De indicator is ontwikkeld op basis van de vele ervaringen die we de afgelopen jaren hebben opgedaan met de BDO WerkkostenScan en het begeleiden van werkgevers op weg naar de werkkostenregeling.

Waar onze concurrenten de werkkostenregeling steeds moeilijker proberen te maken, gaan wij juist terug naar de basis. Daardoor is de vragenlijst korter geworden, de procedure korter en de kosten zijn aanzienlijk lager. De indicator bestaat net als de scan uit een vragenlijst. Zaken die zelden of nooit voorkomen hebben wij echter geschrapt. Indien u de, door ons samengestelde, vragenlijst heeft ingevuld en naar ons heeft toegezonden, ontvangt u van ons een reactie. Geen uitgebreide rapportage van tig kantjes, maar op 1 hooguit 2 bladzijden brengen we de gevolgen van de werkkostenregeling voor u in

beeld en verstrekken u waar nodig adviezen om de arbeidsvoorwaarden aan te passen, te schrappen of juist uit te breiden. De Werkkostenindicator geeft u als het formulier goed is ingevuld een nauwkeurig beeld van wat de werkkostenregeling voor u betekent en welke stappen u zou moeten nemen. De Werkkostenindicator kost los € 245 (exclusief btw). Voor deelnemers aan de eerdere workshops van 2012 bestaat de mogelijkheid om alsnog de Werkkostenindicator aan te vragen. De kosten daarvan bedragen € 150 (exclusief btw).

## WORKSHOP PLUS WERKKOSTENINDICATOR

Om het voor werkgevers nog aantrekkelijker en laagdrempeliger te maken zich te verdiepen in de werkkostenregeling en besef te krijgen van de gevolgen daarvan, hebben we een nieuw combinatiepakket ontwikkeld: de nieuwe workshop 'Werkkostenregeling; van start tot finish' inclusief Werkkostenindicator voor slechts € 495 (exclusief btw). Waarom deze aanbieding: omdat het in kaart brengen van de gevolgen van de werkkostenregeling eigenlijk alleen soepel loopt als de werkgever ook verstand heeft van de werkkostenregeling. En datzelfde geldt natuurlijk ook voor de overstap op en het toepassen van de werkkostenregeling. Heeft iemand uit uw organisatie eerder deelgenomen aan de Actualiteitendagen en/of workshops in 2010 en/of 2011 dan geldt een korting van € 100 (exclusief btw). Elke tweede en volgende deelnemer aan de workshop betaalt sowieso slechts € 175 (exclusief btw), ook omdat we het belangrijk vinden dat kennis omtrent de werkkostenregeling ruim aanwezig is binnen de organisatie.

En de tijd gaat nu echt dringen. Want bij veel werkgevers neemt de overstap nogal wat tijd in beslag. Nu doorpakken en aan de slag gaan met de werkkostenregeling is dan ook ons advies. Tijdens de nieuwe workshops vertellen we 'alles' over de werkkostenregeling zoals die er anno 2012 uitziet, de fiscale, maar ook de arbeidsrechtelijke en de administratieve aspecten. In de afgelopen twee jaar is er nogal wat gesleuteld aan de werkkostenregeling en zijn nieuwe en soms verrassende standpunten van de Belastingdienst gepubliceerd. We besteden daarnaast uitgebreid aandacht aan het pad dat doorlopen dient te worden. Welke acties moeten worden ondernomen en door wie en wanneer?

In opzet en inhoud verschillen de nieuwe workshops dus van die welke wij in 2010 en 2011 verzorgden. In de workshops laten we natuurlijk ook zien hoe u de gevolgen van de werkkostenregeling in beeld brengt met behulp van onze vragenlijst en rekenmodule.

### Workshops

Heeft het uw voorkeur, vooralsnog, alleen de workshop te bezoeken, dan kan dat natuurlijk ook. De tweede serie van onze nieuwe workshop

'Werkkostenregeling; van start tot finish' is begonnen op 27 maart jl. Ook deze serie vindt weer verspreid over het land plaats. Meer info over de workshop, en over onze overige dienstverlening op het gebied van de werkkostenregeling, is terug te vinden via [www.bdo.nl/alp](http://www.bdo.nl/alp). Inschrijven voor de workshop kan ook via het bijgevoegde inschrijfformulier.

Uiteraard bieden wij oud-deelnemers van onze Actualiteitendagen en/of workshops weer aantrekkelijke kortingen aan, ook als u alleen de workshop wilt bezoeken. Deelnemers aan de workshops ontvangen daarnaast ook korting op de landelijke Actualiteitendagen 2012 die in oktober en november van dit jaar plaatsvinden. En waar u een echte belastingvrije fiets kunt winnen. Maar daarover later meer...

## VOORBEREIDEN OP DE WERKKOSTENREGELING (DEEL 1)

Het allereerste dat werkgevers uiteraard moeten doen, is kennis vergaren over de werkkostenregeling. De werkgever is een ruim begrip: de werkkostenregeling raakt een grote groep medewerkers. Uiteraard de salarisadministratie, de afdelingen Personeel en HR, de financiële administratie, maar ook de OR en het bestuur van de personeelsvereniging. En dan zijn we zeker niet compleet.

Dat betekent tevens dat ook die organisaties die pas in 2014 overstappen, nu al in actie moeten komen. Want, zoals we zullen zien, ook de andere 'gewone' werknemers moeten snel geïnformeerd worden.

Op onze website ([www.bdo.nl/alp](http://www.bdo.nl/alp)) kunt u een memorandum over de werkkostenregeling zoals die er op 1 januari 2012 uitziet, downloaden. In dat memorandum kunt u lezen dat van de ongeveer 30 vrijgestelde vergoedingen en verstrekkingen er nog maar een beperkt aantal overblijft. In de plaats van die vervallen vrijstellingen komt 1 algemene vrijstelling van 1,4% van de loonsom. In 2013 zal die algemene vrijstelling naar verwachting 1,6% van de loonsom bedragen.

Voor werkgevers is in eerste instantie van belang of die vrijstelling van 1,4% voldoende is om de vervallen vrijstellingen te compenseren. Of anders gesteld, zijn er binnen de organisatie nu vergoedingen of verstrekkingen die nu zijn vrijgesteld van belasting, maar straks niet meer, en bedragen die meer of minder dan 1,4% van de loonsom? Om daar achter te komen moeten er verschillende acties worden ondernomen. In de eerste plaats moet gekeken worden wat 1,4% van de fiscale loonsom is. Over welk bedrag spreken we? Dit bedrag is eenvoudig uit de loonadministratie te halen. Wel moet er nog even bij worden stil gestaan of die loonsom in de toekomst gaat toe- dan wel afnemen.

Vervolgens moet geïnventariseerd worden welke vergoedingen en verstrekkingen er nu plaatsvinden. Niet alle vergoedingen en verstrekkingen moeten worden bekeken, maar alleen die waarvan de fiscale regels veranderen. Daarbij moet ook de btw worden meegenomen. De volgende kostensoorten blijven ook onder de werkkostenregeling onbelast en hoeven dus niet te worden meegenomen: reiskosten, verblijfskosten, studiekosten, verhuiskosten, kosten van onderhoud en verbetering vaardigheden (zoals vakliteratuur en beroepsverenigingen) en extraterritoriale kosten. Ook intermediaire kosten (zoals bijvoorbeeld kosten auto van de zaak en etentjes met en cadeau aan zakelijke relaties) veranderen niet onder de werkkostenregeling en blijven dus onbelast. Dit laatste geldt overigens ook voor geschenken in natura (tot en met € 25 per geschenk en geen waardebon) bij persoonlijke feestdagen, ziekte en overlijden van de werknemer. Alle andere vergoedingen en verstrekkingen die een werkgever doet, moeten wel bij elkaar worden opgeteld. Ook nu moet gekeken worden of de omvang van die vergoedingen in de toekomst gaat toe- dan wel afnemen.

Werkgevers die dit hebben gedaan, weten hoe ze er voor staan als ze (moeten) overstappen op de werkkostenregeling. Maar zijn we er dan? Nee, natuurlijk niet, er moet nog veel gebeuren. Daar gaan we de volgende keer op in.

## VOORBEREIDEN OP DE WERKKOSTENREGELING (DEEL 2)

In de E-mail Lonen nummer 2 hebben wij de eerste stappen opgenomen die een werkgever moet nemen op weg naar de werkkostenregeling:

- kennis vergaren over de werkkostenregeling;
- bepalen wat 1,4% (1,6%) van de loonsom (ongeveer) is;
- inventariseren van die vergoedingen en verstrekkingen, enzovoorts, waarvan de fiscale regels onder de werkkostenregeling veranderen;
- deze personeelsvoorzieningen afzetten tegen de pot van 1,4% (1,6%) van de loonsom.

Alvorens de volgende stappen te behandelen, lichten wij een aantal zaken nog even nader toe.

### Loonsom

De loonsom waarvan moet worden uitgegaan is het totale loon van alle werknemers die onder één en hetzelfde loonbelastingnummer worden verloned. Het loon van subnummers dient dus bij elkaar te worden geteld. Daarbij is niet van belang of op de lonen verschillende cao's of een andere sectorindeling en dergelijke van toepassing zijn. Loon van andere verbonden vennootschappen en dergelijke met een ander loonbelastingnummer telt niet mee.

Ook loon uit vroegere dienstbetrekking telt mee, tenzij dit loon meer dan 10% van de totale

loosom van de inhoudingsplichtige uitmaakt. Dan telt het loon uit vroegere dienstbetrekking in het geheel niet mee. Tot slot geldt ook nog dat alleen loon dat op een reguliere manier wordt verloond meetelt. Loon waarover bijvoorbeeld eindheffing wordt betaald moet buiten beschouwing worden gelaten.

### Uitgaven

Voor de uitgaven (de personeelsvoorzieningen) geldt ongeveer hetzelfde. Alleen uitgaven die aan personeel van de inhoudingsplichtige toe-komen moeten worden meegenomen in de berekening. Uitgaven aan bijvoorbeeld uitzendkrachten of de directeur-aandeelhouder die in zijn holding wordt verloond mogen buiten beschouwing worden gelaten. Datzelfde geldt voor cadeautjes aan relaties.

Krijgen oud-werknemers ook een cadeau op het moment dat de werknemers zelf een cadeau krijgen, dan telt u de kosten daarvan ook mee, evenals het bedrag aan eventuele personeelskortingen die deze oud-werknemers ontvangen.

Om te bepalen voor welk bedrag u uitgaven moet meenemen gelden de volgende hoofdregels:

- gaat het om vergoedingen, dan neemt de werkgever het bedrag van de vergoeding in aanmerking;
- gaat het om loon in natura, dan gaat de werkgever uit van de factuurwaarde (wat heeft de werkgever voor de zaken betaald, inclusief btw). Een eventuele werknemersbijdrage uit het nettoloon mag in mindering worden gebracht;
- gaat het om producten (goederen of diensten) uit het eigen bedrijf dan is het bedrag aan korting dat de werkgever verstrekt (op de consumentenprijs) loon dat moet worden meegeteld.

Let op: voor sommige vormen van loon in natura gelden forfaitaire bedragen of nihilwaarderingen.

Nihilwaarderingen zijn er onder andere voor:

- alle voorzieningen op de werkplek (behalve maaltijden);
- het ter beschikking stellen van apparatuur, gereedschap en telefoons;
- het ter beschikking stellen van computers, iPads en dergelijke;
- arbovoorzieningen.

Aan deze nihilwaarderingen zijn wel voorwaarden verbonden. Hierop komen wij in een later stadium nog terug. In de volgende aflevering

gaan wij het eerst hebben over de vervolgstappen die een werkgever na de eerste inventarisatie moet zetten.

## VOORBEREIDEN OP DE WERKKOSTENREGELING (DEEL 3)

In de eerste twee afleveringen hebben we het gehad over kennis vergaren over de werkkostenregeling en hoe de inventarisatie van de arbeidsvoorwaarden verloopt. In deze derde aflevering kijken we wat er daarna zou moeten gebeuren.

De inventarisatie kan drie uitkomsten opleveren: onder de werkkostenregeling gaan de lasten van werkgever en/of werknemer er op achteruit, op vooruit, of blijven de lasten gelijk.

Wat de uitkomst ook is, in alle drie de situaties zou naar onze mening toch eens kritisch gekeken moeten worden naar de ingevulde gegevens.

In de situatie dat een werkgever (of de werknemer) er op achteruit gaat is dat natuurlijk duidelijk. Bezien zou moeten worden welke aanpassingen er zouden moeten plaatsvinden om die lastenverzwaring te voorkomen of te verminderen.

Maar ook als de werkkostenregeling in eerste instantie niets verandert aan de lasten, zouden de bestaande arbeidsvoorwaarden onder de loep moeten worden genomen. Mogelijk bestaan er verdergaande besparingsmogelijkheden door minder arbeidsvoorwaarden in de vrije ruimte onder te brengen. Mogelijk kan het beslag op de vrije ruimte worden teruggebracht door de arbeidsvoorwaarden aan te passen. Of misschien biedt het eindheffingsregime voordelen? En last but not least: willen we al deze arbeidsvoorwaarden nog wel?

### Enkele voorbeelden

Stel, de werknemers ontvangen met sinterklaas een boterstaaf. De waarde daarvan moet in het forfait worden ondergebracht. Zou echter elke werknemer op zijn verjaardag een cadeautje krijgen van maximaal € 25 is dat (mits geen geld of waardebon) onbelast.

De werknemers declareren hun mobiele telefoonabonnement bij de werkgever. Het zakelijk gebruik bedraagt ongeveer 50%. De vergoedingen moeten in het forfait (of zijn belast). Zou de werkgever de werknemer een telefoon ter beschikking stellen of een prepaidkaart dan kan dat onbelast.

Een deel van de werknemers ruilt loon in voor een fiets en/of vakbondscontributie. De kosten van de fiets/contributie gaan in het forfait. Een

ander deel van de werknemers zou het prettig vinden als de personeelskorting op de producten van de werkgever gehandhaafd zou blijven of wat hoger wordt. Misschien moet de werkgever dan kiezen.

Zo zijn er tientallen voorbeelden te verzinnen. De werkkostenregeling maakt een aantal zaken onmogelijk (of duurder), maar ook vaak een aantal zaken juist wel mogelijk (en goedkoper).

De conclusie is dan ook dat elke werkgever, ongeacht de uitkomst van de inventarisatie, kritisch moet bezien wat hij onder de werkkostenregeling wil doen met de arbeidsvoorwaarden.

## MEER INFORMATIE

Wilt u meer informatie over of ondersteuning bij loonbelasting- en sociale zekerheidsaangelegenheden, secundaire arbeidsvoorwaarden, loonkostensubsidies? Neem dan contact op met de Adviesgroep Loon- & Premieheffing (ALP), de specialisten op beloningsgebied binnen BDO Accountants & Belastingadviseurs B.V. De ALP opereert vanuit Amstelveen, Arnhem, Breda, Rotterdam en Naaldwijk, maar bezoekt graag en regelmatig ook 'uw BDO-kantoor'. Het secretariaat van de ALP is te bereiken op telefoonnummer 0174 – 63 88 95. Faxen (0174 – 63 88 90) of mailen kan ook ([alp@bdo.nl](mailto:alp@bdo.nl)). Het secretariaat legt vervolgens contact met de ALP-adviseur in uw regio. Aan de aanvullende informatieverstrekking en/of advisering kunnen extra kosten zijn verbonden.

Op de website [www.bdo.nl/alp](http://www.bdo.nl/alp) vindt u meer informatie over de dienstverlening van ALP. Ook kunt u gebruik maken van de Online Personeelsadviseur: een webservice van BDO voor ondernemers. U vindt hier informatie en documentatie over alle belangrijke P&O-onderwerpen, praktisch toepasbaar en overzichtelijk gepresenteerd op een speciaal voor werkgevers ontwikkelde website. Via de Online Personeelsadviseur kunt u voorts op de hoogte blijven van actuele (fiscale) ontwikkelingen op P&O-gebied. Het enige wat u hoeft te doen om toegang te krijgen is zich te registreren. Voor het kunnen downloaden van een aantal nuttige documenten dient u te beschikken over een abonnement. Bent u nog niet bekend met onze online diensten, maar wel geïnteresseerd in de mogelijkheden? Ga naar [www.mijnbdo.nl](http://www.mijnbdo.nl) voor meer informatie.

### Colofon

Deze regelmatig verschijnende gratis digitale service 'E-mail Lonen' is een uitgave van de Adviesgroep Loon- en Premieheffing van BDO Accountants & Belastingadviseurs B.V. Deze publicatie is zorgvuldig voorbereid, maar is in algemene bewoordingen gesteld en bevat alleen informatie van algemene aard. Deze publicatie bevat geen advies voor concrete situaties, zodat uitdrukkelijk wordt aangeraden niet zonder advies van een deskundige op basis van de informatie in deze publicatie te handelen of een besluit te nemen. Voor het verkrijgen van een advies dat is toegesneden op uw concrete situatie kunt u zich wenden tot BDO Accountants & Belastingadviseurs B.V. of een van haar adviseurs.

BDO Accountants & Belastingadviseurs B.V. en haar adviseurs aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van handelen of het nemen van besluiten op basis van de informatie in deze publicatie.

BDO is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt BDO gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en consultancy).

BDO Accountants & Belastingadviseurs B.V. handelt tevens onder de

namen: BDO Accountants, BDO Belastingadviseurs, BDO International Tax Services, BDO Tax Consultants.

BDO Accountants & Belastingadviseurs B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maakt deel uit van het wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.