



**WKR**



Met deze brochure informeren wij u over de werkkostenregeling. Deze regeling, welke vanaf 2015 voor alle werkgevers een verplichte regeling is, heeft mogelijk veel gevolgen voor werkgevers die vergoedingen en verstrekkingen aan hun werknemers geven. Deze brochure bevat hoofdlijnen en actiepunten.

### **Werkkostenregeling**

De werkkostenregeling heeft de fiscale regels voor vergoedingen en verstrekkingen aan uw werknemers veranderd ten opzichte van de 'oude fiscale regeling'. Enerzijds vormen meer vergoedingen en verstrekkingen belast loon, anderzijds komt er een forfaitaire vrijstelling voor. U mag namelijk 1,2% (2018) van uw totale fiscale loon – hierna de vrije ruimte - onbelast vergoeden aan uw werknemers. Hoe u die verdeelt, kan wel worden getoetst op gebruikelijkheid.

Naast de vrije ruimte blijven er toch ook nog vrijstellingen bestaan voor bepaalde zakelijke kosten.

Betaalt u meer vergoedingen dan in uw vrije ruimte van 1,2% passen, dan betaalt u over het meerdere als werkgever zelfs 80% belasting of u kiest er wellicht voor om belasting bij uw werknemers in te houden.

De 80% heffing die mogelijk voor uw rekening komt, is wellicht een reden bepaalde voorzieningen of arbeidsvoorwaarden aan te passen. Bij toepassing van de werkkostenregeling moet u rekening houden met de afspraken die u met uw werknemers hebt gemaakt.

Omdat de regeling veel specifieke regels kent en besluitvorming en vastlegging vooraf noodzakelijk is voor een goede grip op de fiscale gevolgen van voorzieningen voor uw werknemers, geven we in deze brochure, mede aan de hand van voorbeelden, een overzicht van de belangrijkste regels.

Afhankelijk van de voor uw onderneming geldende voorzieningen voor werknemers en de omvang van de

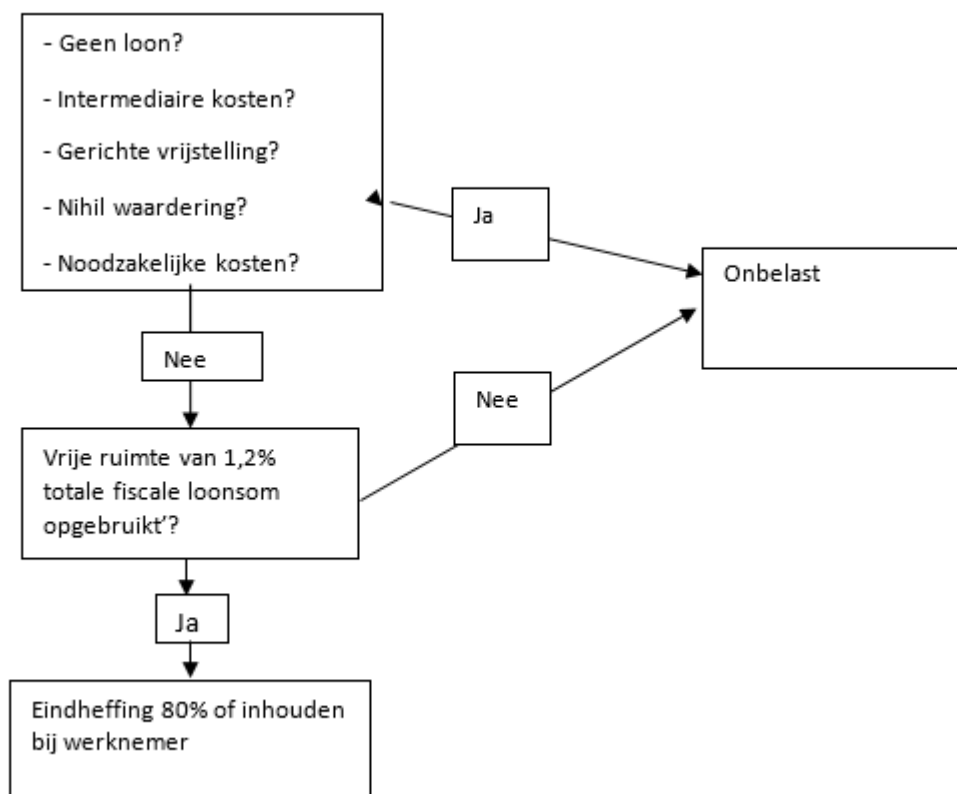
beschikbare vrije WKR-ruimte zal u maatregelen moeten of willen nemen om de extra heffing van 80% zo veel als mogelijk te voorkomen.

### **Advies**

Wij adviseren u om de gevolgen van de werkkostenregeling in kaart te brengen om verrassingen ten aanzien van extra heffing en/of mogelijke discussie met uw werknemers te voorkomen. Maar ook om kansen te benutten die het speelveld van de WKR u wellicht biedt. Onderwerpen die u o.a. voorbij zal zien komen zijn:

- Vaste onkostenvergoedingen;
- Uitrusten van arbeidsvoorwaarden;
- Arbeidsrechtelijke mogelijkheden voor aanpassing / optimalisatie;
- Vormgeving administratief proces;
- Vooraf aanwijzen van eindheffingsloon (waaronder WKR-ruimte);
- Calculatie van gebruik vrije WKR-ruimte vooraf en gedurende het jaar;

## Schema werkkostenregeling:



### 1. Nieuw loonbegrip; vergoedingen belast loon

De werkkostenregeling heeft als uitgangspunt dat alle vergoedingen en verstrekkingen tot het belaste loon horen. U moet, voordat u de vergoeding betaalt, beslissen of u de loonheffingen inhoudt bij uw werknemer of dat u de werkkostenregeling toepast en de vergoeding kwalificeert als eindheffingsloon en bijvoorbeeld gebruik maakt van een gerichte vrijstelling of onderbrengt in de vrije ruimte. Is de vrije ruimte opgebruikt dan heeft de keuze voor de werkkostenregeling tot gevolg dat u als werkgever over het meerdere 80% eindheffing moet betalen.

Naast de vergoedingen die geen verband houden met de dienstbetrekking (geen privévoordeel dus geen loon) zijn er nog drie uitzonderingen die onbelast blijven en niet ten laste komen van het forfait:

#### 1. Intermediaire kosten

Intermediaire kosten zijn die kosten die de werknemer maakt in opdracht en voor rekening van zijn werkgever. Het gaat dan veelal om kosten gemaakt voor zaken die eigendom zijn of worden van de werkgever. Intermediaire kosten kunnen onbelast worden betaald en beïnvloeden de vrije ruimte niet.

#### Voorbeeld

*Als een werknemer kosten maakt voor de auto van de zaak, deze kosten declareert en vervolgens terugbetaald krijgt, is er sprake van intermediaire kosten. Dit is dan geen vergoeding van kosten van de werknemer.*

#### 2. Gerichte vrijstellingen/nihil waarderingen

De gerichte vrijstellingen en nihil waarderingen hebben betrekking op vergoedingen en verstrekkingen waarbij het zakelijk karakter voorop staat. Veelal zijn dat vergoedingen waarvoor ook vóór de invoering van de WKR-vrijstellingen van toepassing waren. Gerichte vrijstellingen zijn onbelast en verminderen de vrije ruimte niet.

Er zijn o.a. gerichte vrijstellingen voor reis- en verblijfskosten, studiekosten en verhuiskosten. Nihil waarderingen zijn er onder voorwaarden voor bijvoorbeeld werkkleding, consumpties tijdens werktijd op de werkplek en Arbo-voorzieningen die op basis van een Arbo-plan voor de werknemer beschikbaar zijn.

Voorbeeld:

Een werkgever voorziet op basis van een Arbo-plan in de mogelijkheid voor werknemers om een beeldscherm-bril aan te schaffen om zo beter met de computer te kunnen werken. Een dergelijke voorziening heeft een waarde van nihil.

Voor intermediaire kosten en gerichte vrijstellingen kan een vaste vergoeding worden betaald, maar dan moet u wel vooraf een onderzoek doen naar de werkelijke kosten.

Voorbeeld:

U wilt reiskosten vergoeden. De werkelijke kosten voor zakelijke reizen, inclusief woon-werkverkeer blijven vrijgesteld. U mag ook € 0,19 per kilometer onbelast vergoeden, ongeacht het vervoermiddel. Er gelden administratieve verplichtingen en regels voor vaste reiskostenvergoedingen (214 dagen-regel). Vergoedt u meer dan € 0,19 per kilometer dan valt het meerdere in het forfait of is belast loon. Is het forfait opgebruikt dan moet u eindheffing betalen.

Voor een vaste kostenvergoeding is het zelfs noodzakelijk dat er onderzoek gedaan is naar de aard en omvang van de zakelijke kosten en dat een specificatie van de vergoeding aanwezig is om de vaste onkostenvergoeding onbelast te laten. Is er (nog) geen onderzoek geweest, dan is het advies hiermee aan de slag te gaan om de vrije WKR-ruimte zo veel als mogelijk voor andere zaken te kunnen benutten. Zonder onderzoek wordt een vaste kostenvergoeding toegewezen aan de vrije WKR-ruimte. Als dit gebeurt ontbreekt vaak voldoende vrije ruimte, waardoor de 80% heffing van toepassing zal zijn.

Voorbeeld:

Vijf accountmanagers ontvangen een vaste maandelijkse onkostenvergoeding van € 150. Deze is niet onderbouwd, noch gespecificeerd. Dit betekent dat het totale bedrag van deze vergoedingen ten laste komt van de vrije WKR-ruimte (5 x 12 x € 150 = € 9.000). Wanneer uit een onderzoek naar het uitgavenpatroon van de vaste onkostenvergoeding zou blijken dat het bedrag als volgt is te specificeren is:

- Representatiekosten relaties € 20
- Div kosten auto van de zaak € 60
- Lunches/consumpties onderweg € 70
- Totaal € 150

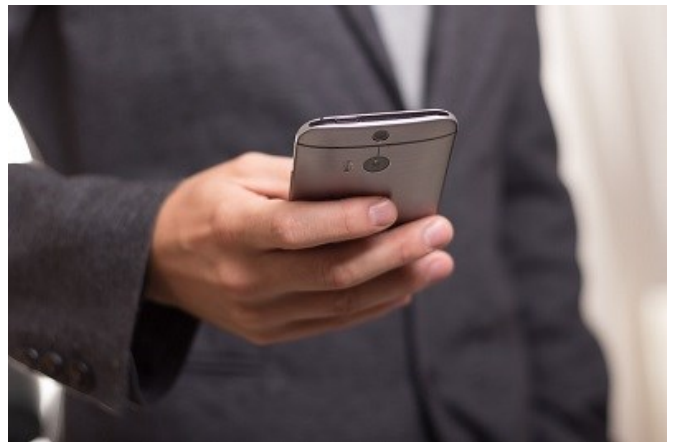
Dan blijft de vrije WKR-ruimte voor dit bedrag ongemoeid en kunnen er ander emolumenten onbelast gemaakt worden.

### 3. Noodzakelijke kosten

Als u dat noodzakelijk acht voor uw bedrijfsvoering mag u gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur onbelast vergoeden. Daarbij bepaalt de werkgever de hoogte van de vergoeding of verstrekking in het licht van hetgeen noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking.

Voorbeeld:

Een vertegenwoordiger krijgt een mobiele telefoon omdat hij vrijwel de gehele week onderweg is naar klanten en hij toch mobiel bereikbaar moet zijn voor collega's of relaties. Een dergelijke voorziening is onbelast. De eventuele omvang van privégebruik doet voor de vrijstelling niet ter zake.



**Attentiepunt BTW:** aftrek van BTW op door de werknemer gedeclareerde kosten is alleen mogelijk als sprake is van een factuur op naam van de werkgever.

### 2. Loon in natura

Loon in natura of niet in geld genoten loon wordt bij de werkkostenregeling in aanmerking genomen naar de waarde in het economische verkeer. Als u hiervoor een (inkoop)factuur ontvangt van een derde, bijvoorbeeld de leverancier, dient het factuurbedrag inclusief BTW in aanmerking worden genomen.

Voorbeeld:

Een personeelsfeest of uitje en een kerstpakket zijn voorbeelden van verstrekkingen die vaak ten laste komen van de vrije WKR-ruimte.

**Attentiepunt BTW:** kosten worden veelal 'automatisch' exclusief btw geboekt. Aan het einde van het boekjaar kan een correctie wegens privégebruik noodzakelijk zijn (BUA).

Betaalt de werknemer een eigen bijdrage aan u, dan vermindert deze eigen bijdrage het factuurbedrag dat in aanmerking wordt genomen. Het restant is dan, afhankelijk van uw keuze, belast loon of het valt in de vrije ruimte.

**Attentiepunt BTW:** de werkgever is btw verschuldigd over de door een werknemer betaalde eigen bijdrage.

Bij verstrekking van producten uit uw eigen bedrijf wordt de consumentenprijs in aanmerking genomen. Dit geldt ook als u geen factuur hebt. Als u aan uw werknemer een korting geeft bij de aankoop van producten uit eigen bedrijf, dan is dit onbelast, mits:

- De producten niet branchevreemd zijn.
- De korting bedraagt per product maximaal 20% van de consumentenprijs.
- De korting of vergoeding bedraagt niet meer dan € 500.

*Voorbeeld:*

*Een werknemer van een kledingfabrikant koopt een broek voor € 65. De winkelwaarde van deze broek is € 100. De korting bedraagt dus € 35 (35%). De verleende korting is voor 20% van € 100 = € 20 onbelast (gericht vrijgesteld). De resterende € 15 is of belast op de loonstrook van de werknemer of wordt als eindheffingsloon aangemerkt en komt ten laste van de vrije WKR-ruimte.*

De waarde van voorzieningen die geheel of gedeeltelijk op de werkplek worden ge- of verbruikt kan in een aantal gevallen lager worden vastgesteld dan de waarde in het economische verkeer. Het gaat dan om bijvoorbeeld consumpties en maaltijden op de werkplek en werkkleding. Zo geldt voor op de werkplek gebruikte maaltijden dat bij een zakelijk belang van minder dan 10% een vast bedrag per maaltijd wordt gehanteerd als loon. Voor 2018 is dit bedrag vastgesteld op € 3,35.



Dit bedrag kan of via de salarisstrook individueel worden belast of ten laste komen van de vrije WKR-ruimte. Een eventuele bijdrage van de werknemer komt op voornoemd bedrag in mindering. Is er een grotere zakelijke reden voor de maaltijd, dan is de waarde nihil.

De auto van de zaak, de dienstwoning en bepaalde boetes vallen nooit onder de werkkostenregeling. Deze moeten altijd individueel in de heffing worden betrokken via de salarisstrook.

**Attentiepunten BTW:** loon in natura heeft voor de loonbelasting en de btw niet dezelfde betekenis. Als een verstrekking aan het personeel uitsluitend het bedrijfsbelang dient, dan is de btw in beginsel aftrekbaar. Aandacht verdienen de btw-aftrekbeperking op basis van het BUA en btw-plichtige interne leveringen en diensten (bedrijfsgoederen en -diensten voor privégebruik).

### 3. Eindheffing

Als u heeft gekozen voor de werkkostenregeling (eindheffingsloon) en u overschrijdt uw vrije ruimte van 1,2% van het totale fiscale loon, dan bent u over het meerdere eindheffing verschuldigd van 80%. De vergoeding kan ook als loon worden aangemerkt, waarbij de loonheffing wordt ingehouden op het loon van de werknemer (zie punt 6 arbeidsrecht rond WKR).

*Cijfervoorbeeld*

Aantal werknemers	15
Totale fiscale loonsom:	€ 500.000
Vrije ruimte: $1,2\% \times € 500.000$	€ 6.000

*De werkgever wil aan 8 werknemers een fiets ter waarde van € 750 geven. Voor fietsen geldt geen afzonderlijke vrijstelling meer, ook niet voor een fiets voor woon-werkverkeer. Toch kan het onbelast omdat er nog vrije ruimte is. Voor andere vergoedingen is er dan geen ruimte meer.*

**Attentiepunt BTW:** de voorbelasting op de 'om niet' verstrekte fietsen is waarschijnlijk niet aftrekbaar.

Wanneer de werkgever aan al zijn 15 werknemers een fiets van € 750 wil geven, dan moet hij over € 5.250 belasting betalen.

15 fietsen à € 750	€ 11.250
Vrije ruimte: 1,2% x € 500.000	€ 6.000-
Te belasten	€ 5.250
<b>Belasting ten laste van werkgever:</b>	
80% eindheffing x € 5.250	€ 4.200

#### 4. Gebruikelijkheidstoets

Voor vergoedingen die onder de vrije ruimte vallen, hoeft u in beginsel geen facturen of betalingsbewijzen te vragen van uw werknemer. U kunt echter geen zaken vergoeden als het, gelet op de hoogte van de vergoeding, ongebruikelijk is dat werkgevers dat soort zaken vergoeden. De vergoedingen in de vrije ruimte mogen namelijk niet meer dan 30% hoger zijn dan wat in vergelijkbare gevallen gebruikelijk is.

Dit is een ingewikkeld onderdeel van de WKR. Per 2016 is dit begrip overigens verder aangescherpt. Kort gezegd gaat het bij het aanwijzen van een loonbestanddeel aan de vrije WKR-ruimte er om, dat die ruimte niet misbruikt mag worden om grote bedragen belast loon via deze route onbelast te laten zijn.

##### Voorbeelden

U betaalt uw werknemers al jaren een onbelaste kerstgratificatie van € 500. Dat is op zich niet ongebruikelijk. Als u een onbelaste gratificatie van € 5.000 betaalt, zou dat ongebruikelijk kunnen zijn.

Ook bonussen kunt u onbelast via de vrije ruimte uitkeren. De belastingdienst heeft aangegeven dat een bedrag van maximaal € 2.400 (2018) op jaarbasis niet ongebruikelijk is. Dit betekent dat u binnen het kalenderjaar een bonus als eindheffingsloon (WKR-ruimte) kunt aanmerken, waardoor de belastingdruk lager is dan bij reguliere betaling via de salarisstroom.



#### 5. Administratie

Als u de werkkostenregeling toepast, is het wenselijk ook de administratie daarop aan te passen. Er moet immers getoetst kunnen worden of de vergoedingen en verstrekkingen die u doet als eindheffingsloon kwalificeren en al dan niet binnen de vrije WKR-ruimte vallen. Ook zal uit de administratieve gang de gemaakte keuze voor eindheffingsloon of verloning via de salarisstroom kunnen worden opgemaakt. Bij een goede administratieve vastlegging kunt u het gebruik van de vrije WKR-ruimte gedurende het jaar volgen en voorkomen dat u de 1,2% ruimte overschrijdt. U toetst definitief na afloop van het jaar of de vrije ruimte is overschreden. De belasting (80% eindheffing) geeft u aan in de aangifte loonheffingen over de maand januari (welke uiterlijk eind februari moet zijn ingediend) van het daaropvolgende jaar.

Belangrijk aandachtspunt in dit onderdeel 'administratie' is dat u de BTW bij de vastlegging in uw administratie veelal loskoppelt van de betreffende uitgaaf. Maar voor de beoordeling van het gebruik van de vrije WKR-ruimte is het BTW-bedrag wel relevant. Uitgaven worden namelijk inclusief BTW verwerkt in de vrije WKR-ruimte.

Vergoedingen, die in de vrije ruimte vallen, hoeven niet meer per werknemer te worden geadmineistreerd en u hoeft van de werknemer voor de loonheffingen geen bonnen of andere bewijzen te vragen. Facturen voor loon in natura hoeven helemaal niet meer in de loonadministratie te worden geboekt.

**Attentiepunt BTW:** de administratie dient wel voldoende aanknopingspunten te bieden om de btw-drempel van € 227 aan verstrekkingen per werknemer te kunnen bepalen. Verder blijft een op naam van de werkgever gestelde factuur voorwaarde om btw te kunnen aftrekken.

#### 6. Arbeidsrecht rond wijziging arbeidsvoorwaarden

In beginsel staat de werkkostenregeling los van het arbeidsrecht. Toch houden ze verband met elkaar omdat arbeidsrechtelijk toegezegd loon uiteindelijk ergens in de loonheffing terecht komt (belast of onbelast).

Nadat u heeft uitgemaakt dat de vergoeding belast loon is, heeft u de keuze om de loonheffing over de vergoeding bij de werknemer in te houden dan wel de vergoeding in uw vrije ruimte onder te brengen. Als uw vrije ruimte is opgebruikt, betaalt u over het meerdere 80% eindheffing; u neemt dan dus de loonheffing voor uw rekening.

Wanneer uw huidige vergoedingen en/of verstrekkingen al zodanig zijn dat daarmee de vrije WKR-ruimte wordt overschreden, is het wellicht wenselijk te kijken naar alternatieven om de extra heffing van 80% te voorkomen/beperken. Bepaalde arbeidsvoorwaardelijke afspraken zijn niet te voorkomen, zeker niet wanneer uw organisatie verplicht een cao volgt (zie ook hierna). Maar het invoeren van een zogenoemd uitruilsysteem, waarbij belast loon of verlofrechten ingeruild worden voor onbelast loon, kan een oplossing bieden om het gebruik van uw vrije ruimte te beperken.

Wat zonder meer duidelijk is dat als de werkkostenregeling de ruimte geeft om meer onbelast te vergoeden, uw werknemers u hiertoe niet toe kunnen verplichten.

U moet de keuze voor gebruik van de werkkostenregeling (eindheffingsloon) maken voordat u de [vergoeding/verstrekking betaalt. Ook al kent uw organisatie de vergoedingen/verstrekkingen al jaren.

Het al dan niet aanpassen van vergoedingen en verstrekkingen in het licht van de werkkostenregeling zal u moeten beoordelen aan de hand van de gemaakte arbeidsrechtelijke afspraken en de wettelijke ruimte die er is voor eventuele aanpassing.

#### *Wat is er afgesproken?*

Of u de vergoedingen kunt aanpassen is in eerste instantie afhankelijk van de afspraken zoals die in de bestaande arbeidsovereenkomst, CAO of in het arbeidsreglement zijn vastgelegd. Als er een fiscale wetswijziging is, dan leidt dat er niet automatisch toe dat de betreffende arbeidsvoorwaarden kunnen worden aangepast. Hiertoe zijn, behalve bij verplichte CAO-regelingen, steeds nadere afspraken tussen u en uw werknemers nodig en wellicht ook met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

#### *Hoe denkt de rechter hierover?*

Uit de rechtspraak over eerdere fiscale wetswijzigingen kan worden afgeleid dat de redelijkheid en billijkheid met zich mee brengen dat de gevolgen van een fiscale wetswijziging tussen werkgever en werknemer moeten worden verdeeld. Met andere woorden: de gevolgen van een fiscale wetswijziging zijn een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Het criterium redelijkheid en billijkheid kan in iedere situatie tot een andere uitkomst kunnen leiden. Van belang is wat de aard van de afspraken is die u met uw werknemers heeft gemaakt.

#### *U heeft een netto-vergoeding afgesproken*

Als u uitdrukkelijk een netto-vergoeding met uw werknemer heeft afgesproken dan kunt u de vergoedingen niet zonder meer verlagen of loonheffingen erop inhouden. Dat u ten tijde van het maken van de afspraak met de betreffende werknemers een wetswijziging niet had kunnen voorzien, doet daar niet aan af.

#### *Voorbeeld:*

*In de arbeidsovereenkomst van de werknemer staat dat hij in verband met zijn ambulante werkzaamheden een netto onkostenvergoeding ontvangt van € 150 per maand. Dit bedrag was gebaseerd op de wetgeving van vóór de WKR. Stel dat de WKR een onbelast bedrag van € 100 mogelijk maakt, dan zal de hoogte van de vergoeding niet direct kunnen worden aangepast. Een deel van de vergoeding zal dan of gebruteerd of ten laste van de vrije WKR-ruimte moeten worden uitbetaald.*



#### *U heeft een bruto-vergoeding afgesproken*

In de situatie waarin u een bruto-vergoeding heeft afgesproken en deze hoger is dan wat u onder de werkkostenregeling onbelast kunt vergoeden, zal het verschil tussen het onbelast te vergoeden bedrag en de afgesproken hogere bruto vergoeding als belastbaar loon aangemerkt moeten worden. Als u geen eindheffing voor uw rekening wilt nemen, dan kan loonheffing bij de werknemers worden ingehouden.

Toch zijn er naar onze mening situaties denkbaar waarbij de werknemers dusdanig benadeeld worden dat het niet redelijkheid is dat het belastingnadeel volledig op de werknemer wordt afgewenteld. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat een werknemer aantoonbaar (meer) kosten maakt, maar het forfait al is opgebruikt voor vergoedingen aan zijn collega's.

Herbeoordeling van het feitencomplex in het licht van de WKR is dan wenselijk.

#### *De schriftelijke afspraak is niet duidelijk*

Het is mogelijk dat in de regeling uitsluitend een vergoeding wordt genoemd zonder enig voorbehoud. Een dergelijke (open) regeling zal tot discussie met uw werknemers leiden en als het tot een gerechtelijke procedure leidt, zal de rechter een afweging maken op basis van opgewekt vertrouwen, redelijkheid en billijkheid, bedoeling van partijen etc. Hoe de afweging zal uitpakken is op voorhand niet te zeggen. Heronderhandelen met uw werknemers is dus noodzakelijk.

#### *Mogelijkheden om discussie te voorkomen*

Mogelijk betaalt u op dit moment een vaste kostenvergoeding aan een bepaalde groep werknemers. Deze vaste kostenvergoeding moet naar aard en omvang van de kosten zijn gespecificeerd. Het zou weleens kunnen dat onder de werkkostenregeling bepaalde kosten onder de gerichte vrijstellingen vallen en andere juist niet meer. Of misschien zijn er wel intermediaire kosten opgenomen in de vaste vergoeding, die u zonder meer onbelast kunt betalen. De vaste kostenvergoedingen moeten dan ook herzien worden. Hiermee kunt u wellicht discussie met uw werknemers voorkomen over het belasten of verlagen van de vergoeding.

#### *Uitruilen van arbeidsvoorwaarden*

Bij het uitruilen van arbeidsvoorwaarden, waarvan de fiets van de zaak wel het meest aansprekende voorbeeld is, gelden diverse regels. Het uitruilen van arbeidsvoorwaarden gebeurt vanuit fiscaalvriendelijke gedachte. Belast loon of verlofrechten worden omgeruild voor onbelaste vergoedingen/verstrekkingen. De belangrijkste regels die bij een uitruil in acht genomen moeten worden zijn:

- Uitruilen alleen met toekomstig loon/verlofrechten;
- Realiteitswaarde van de uitruil;
- Afhankelijk van de situatie een structureel karakter hebben;
- Niet in conflict met wet minimumloon/cao-bepalingen;
- Uitruil werkt door in alle loongerelateerde emolumenten (zoals: uitkeringsrecht, vakantiegeld);
- De afspraken schriftelijk worden vastgelegd.

Raadpleeg een adviseur wanneer u een uitruil voor uw personeel overweegt.

## **7. Afsluitend**

Inmiddels is uit een evaluatie van de overheid (april 2018) gebleken dat de met de werkkostenregeling beoogde doelstelling van (administratieve) vereenvoudiging niet is behaald. Slechts op een beperkt aantal onderdelen van de regeling zal de overheid ingrijpen met marginale aanpassing van regels. De regeling zal zeker nog de nodige jaren bestaan, zo lijkt een voorzichtige conclusie.

Afhankelijk van uw organisatie brengt toepassing van de werkkostenregeling u mogelijkheden voor het onbelast laten van loon. Anderzijds kan het ook zo zijn dat uw bedrijfsvoering leidt tot overschrijding van de vrije WKR-ruimte en dat er nog mogelijkheden zijn om de extra heffing van 80% te voorkomen respectievelijk te beperken.

Naast deze algemene brochure helpen wij u graag met het in kaart brengen van wat de WKR voor uw organisatie betekent. Ook kunt met ons contact opnemen voor gericht advies en begeleiding om uw WKR-positie te optimaliseren. Wij hebben tevens een werkkostentool beschikbaar die een handig hulpmiddel is bij het inventariseren van de gevolgen van de WKR.

Lentink De Jonge Accountants & Belastingadviseurs  
Harderwijk, juni 2018

