

De problematiek van de werkkostenregeling kent ons inziens twee belangrijke aspecten:

1. Vaststellen van een overschrijding van het forfait

- Een loonverwerking van een werkgever berekent medewerker voor medewerker de resultaten. Pas na afloop van de verwerking van alle medewerkers kan vastgesteld worden of voldaan wordt aan het forfait. Als voldaan wordt, is er niets aan de hand, als er niet voldaan wordt, moet ingegrepen worden. Let op: een dergelijke systematiek zit momenteel volgens ons in geen enkel salarispakket omdat er domweg geen behoefte noch noodzaak voor is.

2. Inzicht bieden aan gebruikers hoe een en ander zo aangepast kan worden dat weer aan de regels wordt voldaan

- Als vastgesteld is dat niet aan het forfait is voldaan, kan de eerste stap eenvoudig worden genomen: het absolute bedrag van de overschrijding of het daadwerkelijke percentage
- Het absolute bedrag en/of het percentage bieden uiteraard onvoldoende aangrijpingspunten voor de salarisadministrateur om in te grijpen. Het resultaat van de loonberekening is afhankelijk van allerlei factoren, grofweg te onderscheiden in
 - Vaste arbeidsvoorwaardelijke afspraken zoals een vaste onkostenvergoeding
 - Variabele elementen zoals allerlei declaraties (incidenteel, anders gezegd niet structureel)
 - Deels momenteel belaste/onbelaste (0,19 cent) vergoeding zoals de zakelijke kilometers
- De salarisadministrateur moet uiteindelijk een keuze gaan maken tussen
 - Vergoedingen naar beneden bijstellen
Dit is niet uit te leggen aan medewerkers, want dit betekent in feite dat de vergoeding van jouw declaratie afhankelijk is van de declaraties van anderen in hetzelfde loontijdvak. Dit kan ook simpelweg in strijd zijn met de huidige CAO's die AVV verklaard zijn
 - Vergoedingen toch belast gaan uitkeren
Dit valt ons inziens ook niet uit te leggen aan medewerkers als deze onder het huidige regime vrijgesteld zijn. Natuurlijk zullen regelingen aangepast gaan worden, maar in feite komt dit neer op standaard belast uitkeren en afhankelijk van de totale declaraties misschien onbelast uitkeren (geheel of gedeeltelijk).
 - Vergoedingen onder eindheffing stoppen
Voor de werkgever een financiële strop. Administratief misschien eenvoudig, maar harde muntjes doen pijn.
- Voor alle bovenstaande keuzes geldt dat een iteratieve loonberekening nodig is waarbij het aantal iteraties niet beperkt blijft tot 2. Immers: vergoedingen die in eerste instantie onbelast zijn doorgerekend en die dan belast gaan worden zullen het fiscale loon verhogen en dus het forfait, waardoor dus meerdere iteraties nodig zijn om het maximum te bereiken. Hierop is geen enkel softwarepakket ingesteld (deze methode moet niet verward worden met een brutering bij een individuele medewerker, dat kan vrijwel elk pakket wel, maar heeft niets van doen met de hier geschetste situatie). Let op: in soft- en hardware termen betekent elke iteratie een evenredig toename van de verwerkingstijd (en daarbij moet al snel gedacht worden aan 3-10 keer zo lange verwerkingstijden). Zelfs al zou dit volledig zijn op te vangen door andere hardware (wat een utopie is gezien de stand van de techniek) kost dit werkgevers ongelooflijk veel geld.
- Al met al zal duidelijk zijn dat waar de huidige systematiek voorafgaand aan de vastlegging en berekening eenmalig actie vereist, de werkkostenregeling bij elke loonverwerking opnieuw actie zal vragen en dat in een veelvoud van het aantal momenteel benodigde aanpassingen. Zelfs als gebruik gemaakt mag worden van het fiscale loon van het voorgaande kalenderjaar, maar uiteindelijk afgerekend moet worden op basis van het huidige kalenderjaar, vervalt in feite geen enkele inspanning. Er zijn immers vrijwel geen organisaties die niet in beweging zijn (instroom, -uitstroom, reorganisatie, fusie, etc), en dus kan vrijwel geen organisatie daadwerkelijk het voorgaande jaar als uitgangspunt nemen en een eventuele (kleine) eindheffing ten laste van de werkgever op de koop toenemen (bij de medewerkers hoeft een werkgever uiteraard niet aan te kloppen in de laatste periode van het jaar).
- Let op: de huidige regelingen zijn in vergaande mate geautomatiseerd in de loop der jaren. Elk jaar opnieuw worden door klanten suggesties gedaan die AFAS (maar ook andere softwareleveranciers) oppakken zodat de automatiseringsgraad van de huidige regelingen zeer

hoog genoemd mag worden. Een compleet nieuwe regeling introduceren, betekent in deze weer bij 0 beginnen.

- Conclusie: de werkkostenregeling is ons inziens noch een administratieve noch een financiële lastenverlichting. De eenmalige investering in het herschrijven van alle AVV verklaarde CAO's en bedrijfseigenregelingen is enorm, maar ook structureel zullen de lasten niet afnemen.
- Tevens zullen alle softwareleveranciers hun software moeten aanpassen, wat ook een zeer forse eenmalige investering is (die ook voor internationaal in gebruik zijnde software een uitzonderingspositie oplevert. Een regeling als de werkkostenregeling kent qua opzet geen overeenkomsten met regelingen in andere landen (expliciet wordt hier bedoeld het uitvoeren van een berekening over medewerkers heen die weer invloed heeft op de berekening van de medewerker zelf))
- Als, ondanks alle kritiek, het nodig geacht wordt de werkkostenregeling toch doorgang te laten vinden dan adviseren wij nadrukkelijk de invoering op te schuiven maar vervolgens geen overgangperiode te hanteren. Dit is voor in het bijzonder dienstverleners in de sector (accountants- en administratiekantoren) ondoenlijk! Ook voor software is het eenvoudiger om een complete overgang vanaf een bepaald jaar te hebben, dan gelijktijdig in hetzelfde jaar twee systemen naast elkaar te ondersteunen.

Deze bezwaren hebben we overigens al eerder gemeld via OSWO, op verzoek van het Ministerie van Financiën, op 23 februari 2010.