

Opmerkingen door ABAB Accountants & Adviseurs – 13 mei 2013

Vraag 1

Ligt uw voorkeur bij:

- a) het noodzakelijkheids criterium als open norm met veel flexibiliteit, waarbij het privévoordeel van noodzakelijke voorzieningen buiten het loonbegrip blijft; of*
- b) aanpassingen binnen bestaande kaders van de werkkostenregeling, met minder flexibiliteit, maar meer zekerheid door middel van detailregelingen.*

Antwoord 1

Onze voorkeur gaat uit naar invoering van het noodzakelijkheids criterium, aangezien dit criterium beter aansluit bij het loonbegrip. Daarnaast doet een aanpassing van de bestaande kaders van de werkkostenregeling met meer detailregelingen afbreuk aan de oorspronkelijke doelstelling van de WKR, namelijk administratieve lastenverlichting. Naar onze mening leidt de huidige opzet van de WKR al tot te veel administratieve rompslomp, laat staan als er nog meer detailregelingen worden geïntroduceerd.

De invoering van het noodzakelijkheids criterium zal echter nieuwe vragen kunnen oproepen, zeker als dit een volledig open norm wordt zonder een duidelijke afbakening. Wat werkgever A noodzakelijk acht voor zijn personeel hoeft in een min of meer vergelijkbare situatie, niet noodzakelijk te zijn voor werkgever B (bijv. uit kostenoverwegingen). Bovendien kan een verstrekking door werkgever A aan werknemer X wel noodzakelijk zijn, terwijl diezelfde verstrekking door werkgever A aan werknemer Y niet noodzakelijk is. Ook al weegt de werkgever dit zorgvuldig af, dan nog kan dit tot discussie leiden met de Belastingdienst. Daarom zijn wij voorstander voor een zekere mate van afbakening van de open norm waarin nadere handvatten en/of kaders worden verstrekt.

Voorkomen moet worden dat de Belastingdienst (achteraf) op de stoel van de ondernemer gaat zitten. Wat op enig moment noodzakelijk is (bijv. ten tijde van verstrekking) kan op een later moment (bijv. bij een looncontrole) minder noodzakelijk lijken. Hoe zit het dan met de bewijslastverdeling en eventuele onderbouwing door de werkgever? Het staat immers haaks op de gedachte van de WKR als de werkgever bepaalde documentatie moet opstellen en bewaren teneinde aannemelijk te maken dat een bepaalde verstrekking noodzakelijk is.

Afsluitend merken wij op dat wij alleen voorstander zijn van het noodzakelijkheids criterium, mits de administratieve verwerking voor klant en/of administratiekantoor praktischer en eenvoudiger zal zijn ten opzichte van de oorspronkelijke regels van de WKR. De open norm van het noodzakelijkheids criterium moet derhalve nader worden afgebakend om voldoende houvast te hebben bij de administratieve verwerking en de controle daarop.

Vraag 2

In hoeverre wordt uw voorkeur bepaald door de daarmee samenhangende administratieve lasten?

Antwoord 2

Een beperking van de samenhangende administratieve lasten is van essentieel belang. Op dit moment is de administratieve last rondom de verwerking van de WKR (veel) te groot, terwijl deze systematiek juist tot een lastenverlichting had moeten leiden. Vooral kleine werkgevers ervaren een toename in de administratieve lasten (en daarmee ook extra kosten). Daarbij wijzen wij onder meer op de volgende aspecten:

- a) Bij de vastlegging van de WKR in de (financiële) administratie moet ter zake van de vergoedingen en verstrekkingen een onderscheid worden gemaakt in o.a. gerichte vrijstellingen, intermediaire kosten, nihilwaarderingen alsmede verstrekkingen ten laste van het 'forfait'. Een dergelijk onderscheid vraagt om een gedetailleerde kennis van de regelgeving. Personen die de administratie inboeken hebben doorgaans géén fiscale opleiding genoten. Op accountants-

kantoren zou die kennis nog door fiscalisten kunnen worden overgebracht. Ondernemers die zelf inboeken hebben die mogelijkheid vaak niet. Een en ander leidt al snel tot een onjuiste vaststelling van de werkkostenpot, hetgeen makkelijk kan leiden tot foutieve aangiften loonheffingen. Is het daarom niet praktischer om alleen de kosten te hoeven bijhouden die worden geacht ten laste van het forfait / de WKR-pot te komen? Naar onze mening biedt de introductie van het 'noodzakelijkheids criterium' een opening voor een dergelijke (beperkte) administratie. In dat geval zou het beslag op de WKR-pot ook eenvoudig via een extra-comptabel overzicht kunnen worden bijgehouden. Bovendien kunnen werkgevers dan blijven inboeken zoals ze in het verleden gewend zijn. Daarmee neem je ook de vraag weg hoe de BTW moet worden ingeboekt in de financiële administratie om het beslag op de WKR-pot te berekenen.

- b) Voor zowel grote als kleine werkgevers zal de implementatie en uitvoering van de WKR in de praktijk lastig zijn, indien de werkgever verschillende diensten aan verschillende partijen heeft uitbesteed. Denk bijv. aan de situatie dat een werkgever de financiële administratie heeft uitbesteed aan accountantskantoor X, terwijl de loonadministratie is uitbesteed aan loonverwerker Y. De implementatie van de WKR vergt een zorgvuldige afstemming tussen de werkgever, het externe accountantskantoor en de externe salarisverwerker. Indien deze disciplines niet in één hand zijn, dan kan dit makkelijk tot foutieve of te laat ingediende aangifte loonheffingen leiden. Met dit punt zal naar onze mening ook rekening moeten worden gehouden bij het heroverwegen van de opzet van de WKR. Een extra-comptabel overzicht is makkelijker tussen diverse (externe) partijen uit te wisselen, dan een financiële administratie waarin de WKR is geïntegreerd.

Vraag 3

In hoeverre bent u bereid een verlaging van het percentage van de vrije ruimte te accepteren in ruil voor een door u gewenste verbetering?

Antwoord 3

Wij hechten meer belang aan het doorvoeren van de gewenste (praktische) verbeteringen, dan aan de hoogte van de percentage van de vrije ruimte. Dat laat onverlet dat wij in principe geen voorstander zijn voor verlaging van het percentage van de vrije ruimte. Een verlaging van het percentage is slechts acceptabel, indien daartegenover een extra gerichte vrijstelling wordt geïntroduceerd. Anderzijds kunnen bij de introductie van het noodzakelijkheids criterium wel bepaalde vergoedingen en verstrekkingen buiten het forfait blijven, terwijl deze voorheen een beslag zouden leggen op de vrije ruimte. Vanuit die optiek is een verlaging van het forfaitaire ruimte niet bezwaarlijk, mits dit ten goede komt aan de praktische uitvoerbaarheid.

Vraag 4

Beschrijf de voor u wenselijke methode van vaststellen van verschuldigde eindheffing bij overschrijding van de vrije ruimte. Ook kunt u beschrijven de situatie waarin de voorschotmethode per tijdvak onmisbaar is.

Antwoord 4

Wij zijn voorstander van toepassing van de 'volloopmethode' voor alle werkgevers (dus ook startende werkgevers).

Enkele overige aandachtspunten

Afrekeningsmethodiek

In vervolg op vraag 4 merken wij het volgende op. Uit praktische overwegingen juichen wij een afrekening toe per tijdvak van 3 maanden dan wel na afloop van het kalenderjaar. In de praktijk komt het namelijk veelvuldig voor dat accountants- en administratiekantoren de administratie van hun klanten per kwartaal inboeken/ bijhouden. Het is in die gevallen zeer bezwaarlijk om te blijven vasthouden aan een afrekening per loontijdvak van een maand of 4 weken.

Ten aanzien van startende werkgevers stellen wij voor om ook een eindafrekening mogelijk te maken. Nu bestaat er nog geen eindafrekening bij startende werkgevers, zodat een overschot in een bepaald loontijdvak niet kan worden verrekend met een tekort in een ander loontijdvak. Het is erg onredelijk waarom een dergelijke eindafrekening niet wordt toegestaan voor startende werkgevers.

Concernbenadering

Er wordt nagedacht om de vrije ruimte van de verschillende concernonderdelen met elkaar te salderen. Wij zijn voorstander van een dergelijke mogelijkheid. Wel moet in dat geval duidelijk worden afgebakend wat onder concern wordt verstaan. Dient dan bijv. te worden aangesloten bij het begrip 'verbonden vennootschap' in artikel 10a lid 7 Wet LB dan wel 'concern' in artikel 8c lid 4 Wet Vpb in combinatie met 'verbonden lichaam' in artikel 10a lid 4 Wet Vpb? Een dergelijke afbakening is namelijk cruciaal indien het niet gaat om 100% eigendomsverhoudingen.

De introductie van de concernbenadering voorkomt dat facturen moeten worden gesplitst en pro-rata moeten worden doorbelast over de verschillende concernonderdelen. Denk bijv. aan de centrale inkoop van kerstpakketten of werkkleding voor alle werknemers van het concern of deelname aan een personeelsfeest dat wordt georganiseerd door de moederverenootschap. Een concernbenadering bespaart veel administratieve lasten.

Bij invoering van de concernbenadering zou ook een werkplekcriterium in concernverband moeten worden ingesteld. Bijv. op dit moment wordt een personeelsfeest dat wordt gehouden op de locatie van een andere vennootschap binnen het concern nog niet als werkplek gezien, terwijl dit wel het geval is voor werknemers van een andere vestiging van dezelfde werkgever. Dit onderscheid moet worden opgeheven.

Werkplekcriterium

De huidige discussie rondom het 'werkplekcriterium' en in het bijzonder de 'werkplek thuis' zal voor een groot deel verdwijnen bij de invoering van het noodzakelijkheids criterium. Een aanpassing van de definitie van werkplek is dan op zijn plaats. Onder de oorspronkelijke regels van de WKR is het vanuit fiscaal perspectief, behoudens ARBO-verstrekingen, weinig interessant om het thuiswerken te faciliteren omdat de werkplek bij de werknemer thuis niet als fiscale werkplek wordt beschouwd. In verband met de opkomst van het 'nieuwe werken', zou het de overheid sieren om het thuiswerken wel fiscaal te faciliteren.

Eigen bijdrage werknemer

Een aspect dat bij de introductie van het noodzakelijkheids criterium zeker in acht moet worden genomen, is de eigen bijdrage die door de werknemer wordt betaald aan de werkgever. Uit de verkenning volgt dat er geen sprake zal zijn van een noodzakelijke voorziening bij toepassing van een cafetarieregeling (welke kan worden gezien als een vorm van een eigen bijdrage door de werknemer). Dit is begrijpelijk voor een eigen bijdrage ter zake van vergoedingen/verstrekingen welke onder de oude regels niet vielen onder een gerichte vrijstelling of nihilwaardering.

Echter, hoe wordt bij toepassing van het noodzakelijkheids criterium omgegaan met een eigen bijdrage of cafetarieregeling waarvoor voorheen wel een gerichte vrijstelling of nihilwaardering gold? Het is immers goed denkbaar dat een werkgever het noodzakelijk acht om een telefoon van de zaak aan een werknemer ter beschikking te stellen (het zakelijk gebruik is tenminste 10%), waarbij de werkgever uit kostenoverwegingen toch ook een eigen bijdrage vraagt van de werknemer. Het zou ons bevreedden dat een eigen bijdrage dan zou betekenen dat de telefoon van de zaak niet als noodzakelijke voorziening kan worden aangemerkt.

Een ander voorbeeld is de verstrekking van tijdelijke huisvesting (extra-territoriale kosten) aan werknemers uit Oost-Europa. Vaak betalen de werknemers daarvoor een eigen bijdrage, al dan niet via toepassing van een cafetarieregeling. Het zou zeer onredelijk zijn als de huisvesting in dat geval niet langer als noodzakelijke voorziening kan worden aangemerkt.