

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.

Mijn voorkeur ligt bij b).

Een open norm zal veel afstemming met de inspecteur vergen, waar dat onder de huidige regeling nauwelijks nodig is. Bovendien vraagt dit om een gedegen overleg tussen inspecteurs onderling in den lande. Het gelijkheidsbeginsel zal zich met regelmaat doen gelden. Waarom een tablet in de ene situatie wel als noodzakelijk aanmerken, en in de andere niet? Een besluit met een niet-uitputtende lijst met voorbeelden van veelvoorkomende noodzakelijke verstrekkingen en de randvoorwaarden zou een aardig begin zijn, maar ik voorzie bergen jurisprudentie aan de horizon.

Veel belangrijker is het vervallen van het geforceerde onderscheid tussen vergoeden, verstrekken en ter beschikking stellen. In veel gevallen is de meerwaarde (zowel financieel als gevoelsmatig) van de eigendomsovergang nihil, terwijl de fiscale uitwerking wel volledig anders is. Om die reden heeft onze organisatie bijvoorbeeld moeten kiezen voor ter beschikking stellen van mobiele telefoons, terwijl het eigenlijk de bedoeling was te kiezen voor 'Bring your own Device' waarbij de werknemer een vergoeding ontvangt voor gebruik van zijn eigen telefoon. Zakelijke overwegingen worden hier overruled door fiscale rariteiten. Veelal valt aan niet-fiscalisten niet uit te leggen waarom het onderscheid wordt gemaakt, omdat de praktijk in alle varianten voor werkgever en werknemer hetzelfde voelt. Het resultaat is dat we straks met 2000 verouderde telefoons zitten, terwijl we eigenlijk het bedrag dat we er nu aan besteden aan de werknemers hadden willen vergoeden vanwege zakelijk gebruik van privémiddelen. En die telefoons mogen we na 2 jaar (einde economische levensduur) niet aan de werknemers geven, want dat is dan weer een belaste verstrekking. Leg dat maar eens uit aan een projectleider.

Wellicht dat er iets geregeld moet worden bij uitdiensttreding korte tijd na verstrekking, om zodoende misbruik tegen te gaan. Voor het overige ben ik van mening dat vergoeden/verstrekken en ter beschikking stellen fiscaal identiek behandeld moet worden.

Hieraan gekoppeld een puntje over de waardering onder de WKR. Onder het huidige WKR-regime is de verstrekking of het in bruikleen geven van een tablet belast en dit voordeel wordt in de vrije ruimte ondergebracht. Hoofregel is dat dit tegen de factuurwaarde inclusief btw moet gebeuren. De inspecteur vindt echter dat 3 jaar lang 30% moet worden meegenomen in plaats van de factuurwaarde ineens. Dat is administratief onwerkbaar (is een tablet op enig moment in gebruik, hoe lang al enzovoorts) en bovendien bestaat er geen wettelijke verankering van dit afschrijvingsprincipe. Het zou fijn zijn als hier ook heldere regels voor komen. Ineens meenemen levert de fiscus 10% meer belastingheffing op en levert de werkgever een administratief enorm voordeel op. Een bepaalde vrijheid hierin, of in elk geval handvaten in een besluit, zouden welkom zijn.

Ook van belang is uitbreiding van het begrip werkplek, dan wel schrappen van het belang van dat criterium. Het is 2013 en het is heel gebruikelijk dat werknemers één of meerdere dagen per week thuis werken. Dit is geen goedkeuring met voornamelijk een beloningsaspect, maar een volstrekt zakelijke overweging van de werkgever! Bij ingebruikname of herinrichting van huisvesting van

werknemers wordt vanuit bezuinigingsoogpunt vaak zelfs uitgegaan van deels thuiswerken: er zijn simpelweg te weinig werkplekken om elke dag elke werknemer een plek te bieden. Het zou dan fijn zijn als de fiscale wetgeving deze moderne ontwikkeling niet in de weg staat door zaken die op de thuiswerkplek worden gebruikt in de heffing te betrekken.

De vraag is of het noodzakelijkheids criterium hier de oplossing biedt. Is thuiswerken noodzakelijk genoeg als er te weinig werkplekken voorhanden zijn voor alle werknemers? Moet er een officieel 'thuiswerkplan' of werkgeversbeleid zijn? Welke randvoorwaarden moeten er gelden om te kunnen spreken van noodzakelijkheid? Idem dito voor de verstrekking van een tablet. In de verkenning wordt dit als voorbeeld aangehaald. Vanwege papierloos werken is de verstrekking van een tablet volgens het voorbeeld noodzakelijk. Is het daartoe nodig dat alle werknemers ineens overgaan van papier naar tablet? Moet er een 'papierloos werken plan' zijn? Kan een pilot van een aantal apparaten ook al onder noodzakelijkheid vallen? Onze organisatie gaat binnenkort over op Het Nieuwe Werken. Inloggen waar en wanneer je maar wil. Een strikt 'geen papier beleid' is er niet, maar bij HNW past wel een zoveel mogelijk papierloze werkomgeving. Wordt de verstrekking van een tablet daarmee automatisch al noodzakelijk?

In de verkenning staat voorts dat bij invoering van het noodzakelijkheids criterium de mogelijkheid tot splitsing van een verstrekking vervalt. Als een verstrekking (bijvoorbeeld een workshop) als noodzakelijk wordt aangemerkt, geldt dat voor alle onderdelen daarvan, ook als sommige onderdelen nu nog belast zijn. Dat is prettig, maar andersom kan ook en dat werkt minder fijn uit. Als een personeelsreis als niet noodzakelijk wordt aangemerkt, gaat deze volledig de vrije ruimte in, terwijl onder de huidige regels bijvoorbeeld de reis- en verblijfkosten nog wel onbelast verstrekt of goed kunnen worden. Administratief zie ik zeker het voordeel van het niet kunnen/mogen splitsen, maar financieel kan ik niet inschatten hoe dit gaat uitwerken. Opnieuw verwacht ik veel vragen vanuit de financiële administratie en de rest van de organisatie.

Tenslotte een probleem van de systematiek van de WKR dat blijft bestaan: wat te doen als de vrije ruimte wordt overschreden? Onder de oude regels voor vergoedingen en verstrekkingen was meteen duidelijk of een bepaalde vergoeding of verstrekking belast was. Zo ja, dan moest het budget voor dat project omhoog. Onder de WKR is niets meteen belast, heffing vindt pas plaats als de vrije ruimte wordt overschreden. Vanuit welk budget moet die heffing dan betaald worden? Het laatst gekomen project draagt alle pijn? Niet fair. Gelijk verdelen over alle WKR posten? Onmogelijk want niet alle posten hebben een eigen budget. Organisatiebreed een potje reserveren? Hoogte is niet in te schatten dus daar wil de organisatie niet aan. Ik weet, dit is niet een punt waarvoor deze verkenning is bedoeld, maar wel een probleem waarvan ik weet dat het zich bij veel grote organisaties voordoet en dat inherent is aan de huidige en voorgestane systematiek van de WKR.

Vraag 2

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

Mijn keuze wordt hierdoor nauwelijks bepaald. Sinds 2012 werken wij met de WKR en de administratieve lasten worden niet als zodanig ervaren. Het vergt initieel een inventarisatie van de bestaande kostenplaatsen en de nodige wijzigingen. Vervolgens het toewijzen van alle kostenplaatsen aan één van de laden van de WKR. De grootste uitdaging zit in het zorg dragen dat vergoedingen en verstrekkingen op de juiste kostenplaats terecht komen. Het noodzakelijkheids criterium verandert hier niets aan. Er verdwijnt wellicht een lade (nihilwaarderingen) maar er komt ook een lade bij (noodzakelijke verstrekkingen). Ik verwacht eerder nog meer werk, omdat er veel vragen zullen komen over de noodzakelijkheid van weinig voorkomende vergoedingen en verstrekkingen, waar deze tot op

heden altijd in een bestaande lade pasten. Mochten de nihilwaarderingen niet (allemaal) komen te vervallen, dan komt er dus een extra lade bij en dus nog meer administratieve last.

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?

Tot op heden lukt het onze organisatie om binnen de vrije ruimte te blijven, met daarin nog enige speling. Op het moment dat het percentage wordt verlaagd en er geen voordeel tegenover staat, of een te klein voordeel, zijn wij daar uiteraard niet mee geholpen. Bovendien hebben wij vergoedingen en verstrekkingen waar fiscale haken en ogen aan zaten (maar waar het beloningsaspect minimaal is) zo ingericht en afgestemd met de inspecteur dat deze nu niet of nauwelijks tot vulling van de vrije ruimte leiden. Op die punten is voor ons dus weinig winst te behalen, terwijl een verlaging van het percentage hoe dan ook een nadeel zal opleveren. We zouden dan worden gestraft voor het vroegtijdig overstappen op de WKR. Bovendien: als er geen noodzakelijkheids criterium komt, maar enkel meer detailregelingen in de huidige WKR, neem ik aan dat het percentage niet of nauwelijks hoeft te worden aangeschaft.

Aanvullend wil ik graag opmerken dat budget neutraliteit geen vast gegeven mag zijn. Als we er vanuit gaan dat de huidige vormgeving van de WKR tot onterechte belastingheffing leidt over posten die eigenlijk geen of een klein beloningsaspect bevatten, dan moet dat opgelost worden. Dat houdt hoe dan ook in dat er minder belastinginkomsten ontstaan dan nu nog het geval is. Vasthouden aan budget neutraliteit zou voortborduren op de onterecht hoge belastinginkomsten op dit moment. Door vergoedingen en verstrekkingen die nu onterecht de vrije ruimte vullen aan te wijzen als 'geen loon' wordt de onterechte heffing gecorrigeerd, maar dit zou weer ongedaan gemaakt worden door de resterende vergoedingen en verstrekkingen extra te belasten (middels een lager percentage). Sigaar uit eigen doos dus. Als mijn werkgever mijn salaris halveert, gaat de wetgever de loonheffing dan verdubbelen om de belastinginkomsten op peil te houden?

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.

Omdat onze organisatie binnen de vrije ruimte blijft, is de bestaande systematiek prima werkbaar. Mocht door verlaging van het percentage de vrije ruimte overschreden worden, dan zou het administratief het fijnst zijn af te rekenen na afloop van het kalenderjaar, wanneer de financiële- en loonadministratie definitief worden gesloten. Doorgaans valt dat moment eind januari of begin februari.