

P E R M A I L

Geachte leden van de Vaste Commissie voor Financiën,

Op 27 maart a.s. evalueert uw Commissie de werkkostenregeling (WKR). Graag maakt SRA gebruik van de mogelijkheid input aan te leveren, om te komen tot een verbetering van de regeling en een werkbaar alternatief voor het mkb. Ook de Nederlandse Orde van Administratie- en Belastingdeskundigen (NOAB), waarmee SRA op dit belangrijke dossier voor het mkb optrekt, onderschrijft onderstaande suggesties, die SRA-leden samen met hun cliënten uit het mkb hebben gedaan. Belangrijk daarbij is de recent door de staatssecretaris van Financiën aangekondigde aanpassing van het loonbegrip.

SRA vindt het noodzakelijk dat het loonbegrip meer aansluit op de beleving van werkgever en werknemer. Als dit op een juiste manier gebeurt, zou naar ons idee een verhoging van het forfait niet noodzakelijk zijn. Ook een groot aantal wensen met betrekking tot de bestaande systematiek zouden dan worden vervuld.

In een te groot aantal gevallen worden vergoedingen en verstrekkingen thans op basis van het ruime loonbegrip tot het loon gerekend. Het loonbegrip is daardoor in strijd met de maatschappelijke opvattingen over hetgeen dat als loon aangemerkt zou moeten worden. Dat bijvoorbeeld een bureau, computer of Ipad die voor de werkzaamheden noodzakelijk zijn als loon worden aangemerkt, is in strijd met die maatschappelijke beleving.

Bij een aanpassing van het loonbegrip verdient het de voorkeur te bepalen dat vergoedingen die (in redelijkheid) noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de werkzaamheden, niet tot het loon behoren. Ook de daarvoor noodzakelijke verstrekkingen zouden naar ons oordeel buiten het loonbegrip moeten blijven. Volgens SRA kan een noodzakelijk verband worden aangenomen als de inhoudingsplichtige besluit tot een vergoeding of verstrekking.

Het thans binnen de WKR gemaakte onderscheid tussen vergoedingen en verstrekkingen achten wij onwerkbaar en bovendien in strijd met het maatschappelijk loonbegrip: waarom is een verstrekking onder de WKR soms een gerichte vrijstelling, terwijl een vergoeding niet gericht is vrijgesteld? Dit is een onwenselijk verschil dat door werkgever en werknemer niet wordt begrepen.

SRA vindt ook dat het onderscheid tussen vergoedingen en verstrekkingen voor de werkplek op kantoor en die bij de werknemer thuis moet verdwijnen. Nu in toenemende mate veel werknemers thuis werken, is het onverstandig vergoedingen en verstrekkingen die betrekking hebben op de werkplek thuis nadeliger te behandelen dan die voor de werkplek op kantoor. Evenmin zou daarbij relevant mogen zijn of sprake is van een al dan niet zelfstandige werkruimte in de woning.

Als een werkgever dergelijke vergoedingen of verstrekkingen wil geven zal hij daar een zakelijk belang bij hebben en bestaat naar ons oordeel geen reden voor een andere behandeling. Het eventuele evidente misbruik van de door ons bepleite mogelijkheid voor vrije vergoedingen en verstrekkingen voor de werkplek thuis, kan worden ondervangen met de reeds in de WKR opgenomen gebruikelijkheidstoets. Als sprake is van enig privégebruik kan dit eventueel voor een beperkt forfait tot het loon worden gerekend. Bij computers is dat bijvoorbeeld thans al het geval.

In arbeidsvoorwaarden en CAO's zijn soms vergoedingen overeengekomen. Deze vergoedingen kunnen volgens SRA worden aangemerkt als vergoedingen die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de dienstbetrekking. Bij een aanpassing van het loonbegrip, zouden deze vergoedingen buiten het loon (moeten) blijven.

Als dat echter onder het beoogde aangepaste loonbegrip niet het geval zou zijn, zouden wij menen dat deze vergoedingen en verstrekkingen onder een gerichte vrijstelling moeten worden gebracht. Ook maaltijden die op de werkplek worden genuttigd, dienen niet tot het loon te worden gerekend op basis van de beoogde aanpassing van het loonbegrip.

Ten aanzien van de praktische uitvoerbaarheid lijkt het ons verstandig de WKR-beoordeling te laten plaatsvinden op basis van de verstrekkingen exclusief omzetbelasting, voor zover de inhoudingsplichtige belaste prestaties voor de omzetbelasting verricht. Op die manier wordt namelijk aangesloten bij de administratie van de inhoudingsplichtige die bedragen exclusief verrekenbare OB vermeldt. Er hoeft dan - anders dan nu het geval is - geen afzonderlijke administratie meer te worden bijgehouden van de bedragen inclusief OB zoals thans het geval is.

SRA bepleit ook de mogelijkheid om de WKR in de maand januari administratief af te wikkelen en de eventueel dan nog resterende vrije ruimte over het voorgaande kalenderjaar te benutten. Voor veel werkgevers in het MKB blijkt immers dan pas of en in hoeverre de vrije ruimte over het voorgaande kalenderjaar is overschreden of onbenut is gebleven. Dit kan dan nog in januari worden gecorrigeerd door verminderingen op verstrekte vergoedingen toe te passen of indien mogelijk alsnog bepaalde kosten aan werknemers te vergoeden. Onder de huidige WKR is dat niet of niet altijd mogelijk.

In het verlengde hiervan bepleit SRA om voor alle inhoudingsplichtigen de mogelijkheid in te voeren achteraf tot een herrekening te komen. Voor bijvoorbeeld starters (waaronder tevens worden begrepen die inhoudingsplichtigen aan wie een nieuw loonbelastingnummer wordt toegekend terwijl in arbeidsrechtelijke zin sprake is van voortgezette dienstbetrekkingen – gevallen van fusie en splitsingen-) bestaat die mogelijkheid thans niet.

Wij hopen u zo voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groeten,

Saskia Danse
adviseur pers & public affairs

Samenvatting:

- Een aanpassing van het loonbegrip is wat SRA betreft noodzakelijk.
- Bij een juiste aanpassing van het loonbegrip aan de beleving van werkgever en werknemer (maatschappelijke opvattingen), is verhoging van forfait niet noodzakelijk
- Vergoedingen en verstrekkingen die noodzakelijk zijn voor de werkzaamheden, moeten niet als loon worden aangemerkt
- Het thans gemaakte onderscheid in de WKR tussen vergoedingen en verstrekkingen is onwerkbaar en moet verdwijnen
- Het onderscheid tussen vergoedingen en verstrekkingen voor de werkplek op kantoor en die bij de werknemer thuis moet verdwijnen.
- Zakelijk belang bij het toekennen van vergoedingen en verstrekkingen staat voorop
- Eventueel misbruik kan worden ondervangen door de reeds in de WKR opgenomen gebruikelijkheidstoets
- Vergoedingen, opgenomen in arbeidsvoorwaarden en CAO's, horen volgens SRA ook bij aanpassing van het loonbegrip niet tot het loon, of (andere en mindere optie) onder een gerichte vrijstelling worden gebracht.
- Het is het meest praktisch om de WKR-beoordeling te laten plaatsvinden op basis van de verstrekkingen exclusief omzetbelasting (voor zover de inhoudingsplichtige belaste prestaties voor de omzetbelasting verricht). Deze methode sluit aan bij de administratie van inhoudingsplichtige. (administratieve lastenbeheersing)
- Het is voor werkgevers in het mkb het meest praktisch om de WKR in de maand januari af te wikkelen.
- Introduceer voor alle inhoudingsplichtigen (starters) de mogelijkheid om achteraf tot een herrekening te komen.