



Aan het werk met de werkkostenregeling

Position paper werkkostenregeling
NOAB / SRA

's-Hertogenbosch / Nieuwegein, 16 mei 2013

Inleiding

NOAB (Nederlandse Orde van Administratie- en Belastingdeskundigen) en SRA hebben van meet af aan aangegeven dat de effecten van de werkkostenregeling, bedoeld als vereenvoudiging van wetgeving en instrument voor administratieve lastenverlichting, voor ondernemers in het MKB negatief uitpakken. Uit onderzoek onder de beide achterbannen blijkt dat de werkkostenregeling in de oorspronkelijke vorm niet of onvoldoende werkbaar is in de MKB-praktijk: de regeling is niet duidelijk, te complex en zorgt voor meer administratieve handelingen en kosten. Bij de tussentijdse evaluatie en gesprekken in uitvoeringsverband (onder meer in het beconoverleg met de Belastingdienst), hebben we dit geluid dan ook meermaals en dringend laten horen.

NOAB en SRA zijn dan ook verheugd met de door staatssecretaris Weekers verlengde overgangsregeling tot 1 januari 2015, mits dat uitstel wordt gebruikt om samen met de praktijk te komen tot een werkbaar alternatief voor het MKB. In dat kader begroeten we de mogelijkheid om onder meer via de internetconsultatie input te geven op de Verkenning Verbetering van en vergroten draagvlak voor werkkostenregeling van de staatssecretaris. In deze position paper vindt u de gezamenlijke visie van NOAB en SRA op de werkkostenregeling, in het bijzonder gericht op de drie onderdelen van de Verkenning: het noodzakelijkheids criterium, aanpassingen binnen de bestaande kaders van de werkkostenregeling en administratieve verbeteringen van de werkkostenregeling.

Loon

NOAB en SRA onderschrijven de visie van de staatssecretaris dat het loonbegrip, zoals thans opgenomen in de wettelijke bepalingen waaronder de werkkostenregeling, niet (meer) aansluit op de maatschappelijke opvattingen hierover.

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.

In arbeidsvoorwaarden en CAO's zijn soms vergoedingen overeengekomen. Deze vergoedingen kunnen 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.

We bepleiten 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

De invoering van een criterium waarbij niet de wetgever maar de werkgever bepaalt of een vergoeding, verstrekking of een terbeschikkingstelling aan de werknemer noodzakelijk is voor de uit te voeren werkzaamheden of beroep (en dus niet binnen het loonbegrip valt), sluit meer en beter aan op de maatschappelijke opvattingen over loon. Op deze manier kan worden bereikt dat de vrije ruimte gebruikt kan worden voor vergoedingen en verstrekkingen die mede een beloningskarakter hebben.

Met een noodzakelijkheids criterium wordt de werkkostenregeling beter uitvoerbaar en flexibel. Kwalificatievragen (is er sprake van belast loon, en zo ja op welke manier is het belast; voordeelcriterium en waarderingsvoorschriften) zijn eenvoudiger te beantwoorden of vervallen. Het aantal administratieve handelingen dat de werkgever moet verrichten neemt af. Op deze manier wordt dus tegemoet gekomen aan de doelstellingen van vereenvoudiging van wetgeving en administratieve lastenverlichting.

Voorbeelden

Binnen de huidige werkkostenregeling bepaalt de hoeveelheid inches (meer of minder dan 7 inch) van mobiele informatiedragers of sprake is van een nihilwaardering of niet. Een tablet groter dan 7 inch valt onder het criterium van minimaal 90% zakelijk gebruik. Een tablet met dezelfde functionaliteit welke kleiner is dan 7 inch valt onder het criterium minimaal 10% zakelijk gebruik. Uitgangspunt zou moeten zijn of de verstrekking of vergoeding naar het oordeel van de werkgever nodig en noodzakelijk is voor de uitoefening van de werkzaamheden door de werknemer.

Binnen de huidige werkkostenregeling bepaalt de aanwezigheid van een logo (en de gezamenlijke oppervlakte hiervan) op kleding of sprake is van een nihilwaardering of niet. De witte kleding zonder logo die een tandarts aan zijn assistente verstrekt wordt anders behandeld dan de witte kleding met logo (met een minimale oppervlakte van tezamen 70cm²). Uitgangspunt zou moeten zijn of de verstrekking of vergoeding van de kleding naar het oordeel van de werkgever nodig en noodzakelijk is voor de uitoefening van de werkzaamheden door de werknemer.

Binnen de huidige werkkostenregeling bepaalt de plaats waar een werkplek gelegen is of sprake is van een nihilwaardering of niet. De inrichting van een werkplek thuis (exclusief de zogenaamde arbovoorzieningen) wordt anders behandeld dan de inrichting van een werkplek op kantoor. Uitgangspunt zou moeten zijn of de (inrichting van de) werkplek naar het oordeel van de werkgever nodig en noodzakelijk is voor de uitoefening van de werkzaamheden door de werknemer.

Open norm

NOAB en SRA pleiten voor een open norm met veel flexibiliteit, waarbij het privévoordeel van noodzakelijke voorzieningen buiten het loonbegrip blijft. Met een juiste omschrijving van de term 'noodzakelijkheids criterium' kan de werkgever zelf prima bepalen wat hij noodzakelijk vindt voor de bedrijfsvoering van zijn onderneming.

Een open norm biedt gelegenheid maatwerk te bieden, terwijl tegelijkertijd meer vrijheid geboden wordt om (technische/technologische) ontwikkelingen te volgen. Het ontstane (wettelijke) verschil in toepassing zakelijk/privégebruik tussen tablets en mobiele telefoons zal bijvoorbeeld vervallen.

NOAB en SRA beseffen dat er voorzieningen zullen zijn waarvan de afbakening niet zonder meer duidelijk is. In het algemeen pleiten we er wel voor om weg te blijven van te veel gedetailleerde regelingen. De algemene norm van het noodzakelijkheids criterium zal in de loop der tijd ingevuld worden door vooroverleg (Horizontaal toezicht) of door standpuntbepaling en jurisprudentie achteraf.

Een open norm met minder zekerheden creëert verwachtingen over effecten, met name waar het gaat om toepassing en gedrag van ondernemers (non-compliantgedrag). NOAB en SRA willen in dit kader wijzen op de onderzoeken van de Belastingdienst over compliance onder ondernemers. Naast de gedragscomponent speelt ook de conjunctuur een meer of minder dempende rol. Werkgevers zullen in tijden van laagconjunctuur geen extra kosten willen maken. Met de invoering van een noodzakelijkheids criterium ligt het bovendien in de lijn der verwachting dat werkgevers minder gebruik zullen maken van de vrije ruimte. We verwijzen in dit kader ook naar onze opmerkingen over toets en percentage van de vrije ruimte.

NOAB en SRA pleiten wel voor een goede afstemming van de staatssecretaris met specifieke branches, waar bijvoorbeeld sprake is van privévoordeel vanwege kortingen op aankopen uit het eigen bedrijf.

Voorbeelden

Werknemer ontvangt vakliteratuur thuis omdat werkgever vindt dat op de werkplek gewerkt moet worden. Werkgever vindt het tegelijkertijd noodzakelijk dat werknemer bij blijft in vak. Vakliteratuur valt binnen noodzakelijkheids criterium.

Werkgever (ondernemer van exclusieve mannenkledingzaak, eigen merk) vindt het belangrijk dat zijn winkelpersoneel in pakken van eigen merk rondlopen. Zij zijn het visitekaartje van zijn bedrijf. Het pak valt binnen het noodzakelijkheids criterium.

Werkgever kent diverse vestigingen in het hele land. Voor teamvorming/building vindt hij het van belang dat werknemers elkaar eens per jaar zien tijdens een feestelijk ingevulde personeelsdag. Deze bijeenkomst kent een verplicht karakter. Bij ziek zijn moet doktersverklaring worden overlegd. De teambuildingsdag/personeelsdag valt binnen het noodzakelijkheids criterium.

Inzoomend: Werkplekcriterium

Op dit moment bestaat er onderscheid tussen vergoedingen en verstrekkingen voor de werkplek op kantoor en die bij de werknemer thuis. In het kader van (maatschappelijke) ontwikkelingen als flex- en thuiswerken, vinden NOAB en SRA dat het onderscheid tussen vergoedingen en verstrekkingen voor de werkplek op kantoor en die bij de werknemer thuis moet verdwijnen. Evenmin zou daarbij relevant mogen zijn of sprake is van een al dan niet zelfstandige werkruimte in de woning, of dat de parkeerplaats niet direct grenst aan het bedrijfspand.

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. Het zogenaamde werkplekcriterium moet worden verruimd: ook de werkplek thuis of de parkeerplaats niet direct grenzend aan het bedrijfspand kunnen onder het noodzakelijkheids criterium worden gebracht.

Voorbeelden

Bedrijf A is gesitueerd op een bedrijventerrein, gelegen aan de uiterste rand van een grote stad. Het bedrijf huurt parkeerplaatsen binnen een parkeergarage/transitorium voor werknemers. Het gebruik van de parkeerplaats is zakelijk en valt binnen het noodzakelijkheids criterium.

Werknemer B verricht zijn werkzaamheden voor een deel thuis. Zijn werkgever schaft daarvoor een bureau aan. De aanschaf van het bureau valt binnen het noodzakelijkheids criterium.

Toets

NOAB en SRA erkennen het belang om bij de invoering van de werkkostenregeling rekening te houden met de balans tussen draagvlak en doelmatige heffing, tussen redelijkheid en billijkheid.

Tegelijkertijd vinden we het van belang om de verantwoordelijkheid voor het bepalen wat wel/niet noodzakelijk is voor de bedrijfsvoering van de onderneming, te laten bij de ondernemer/werkgever; in redelijkheid, binnen de context en de objectieve kaders van het noodzakelijkheids criterium. Misbruik kan worden ondervangen door de gebruikelijkheidstoets, die reeds in de werkkostenregeling is opgenomen.

Afstemming in de keten vinden NOAB en SRA ook van belang. De beoordeling of een bepaalde voorziening noodzakelijk is, ligt in eerste instantie bij de werkgever. Het is vervolgens in voorkomende gevallen aan de inspecteur om aannemelijk te maken dat de vergoedingen en verstrekkingen van de werkgever niet voldoen aan het noodzakelijkheids criterium.

Met deze toets kan meer en meer toegewerkt worden naar de situatie van Horizontaal toezicht, waarbij mogelijke vraagtekens rond het noodzakelijkheids criterium worden meegenomen in het vooroverleg tussen ondernemer/fiscaal dienstverlener en de Belastingdienst.

De verantwoordelijkheid en verantwoording daarvan ligt bij de ondernemer -daar waar dat thuis hoort-, bij vraagtekens kan vooroverleg plaatsvinden, terwijl de ondernemer uiteindelijk kan worden aangesproken door de inspecteur.

Percentage vrije ruimte

De staatssecretaris heeft aangegeven dat budgetneutraliteit voorop staat bij de aanpassing van de werkkostenregeling. Terugkijkend op het wetgevend proces rond de werkkostenregeling, moeten NOAB en SRA toch ook constateren dat het vaststellen van het percentage van de vrije ruimte -ondanks onveranderde kaders- binnen diverse begrotingen gefluctueerd heeft (van 1,4%, naar 1.6% en vervolgens naar 1.5%). Wij vinden het van belang om te benadrukken dat veranderende kaders rond de werkkostenregeling geen impliciete bezuinigingsoperatie mag betekenen.

Desalniettemin zijn NOAB en SRA van mening dat het forfait, afhankelijk van de aanpassingen van het loonbegrip, de flexibilisering van de werkkostenregeling en de introductie van het noodzakelijkheids criterium, bijgesteld zou kunnen worden.

Voor bepaalde branches zal introductie van het noodzakelijkheids criterium en de daarbij mogelijkserwijs horende verlaging van het forfait bijzonder ongunstig kunnen uitwerken. In dit kader wijzen wij graag nog op de mogelijkheid van een introductie van een aparte vrije ruimte waar het gaat om bijvoorbeeld de korting die werkgevers verstrekken aan personeel op hun aankopen in de onderneming waarvoor zij werkzaam zijn.

Afrekensystematiek

Met name de afrekensystematiek maakt de huidige werkkostenregeling niet populair binnen de MKB-praktijk. De ondernemer/fiscaal dienstverlener moet per tijdvak (maandelijks) toetsen of sprake is van een eventuele overschrijding van de vrije ruimte. Alternatief hiervoor zijn twee voorschotmethoden waarbij wordt uitgegaan van de loonsom van het voorgaande kalenderjaar met her/verrekening na afloop van het boekjaar. Ook deze methoden vereisen echter een maandelijks afstemming tussen de loonaangifte en de financiële administratie. Voor ondernemers betekenen alle methoden dan ook veel administratieve lasten.

NOAB en SRA raden de staatssecretaris dringend aan om tot een voorschotregeling in de maand januari volgend op het kalenderjaar te komen. De definitieve afrekening zou dan kunnen volgen gelijktijdig met de IB of VpB aangifte. Deze definitieve afrekening kan de bestaande uitstelregelingen voor IB en VpB volgen. Op basis van een afgeronde financiële administratie en jaarrekening kan de ondernemer (ook starters!) via een extra vraag in de aangifte IB of VpB de toepassing van de werkkostenregeling verantwoorden.

Rechtspersonen als verenigingen en stichtingen kunnen op basis van de vastgestelde jaarrekening via een apart bijzet de werkkostenregeling verantwoorden, voor 31 december van het daarop volgende jaar.

Om de noodzaak van een aanpassing van de AWR te omzeilen, raden NOAB en SRA aan om te bezien waar aanpassingsmogelijkheden liggen in de uitvoeringspraktijk.

Concernregeling

NOAB en SRA pleiten voor een concernregeling waarbij na afloop van het kalenderjaar alle vrije ruimtes van de verschillende concernonderdelen met elkaar gesaldeerd worden. De boeking van de rekening van de voorziening die ten bate komt aan de werknemers van de verschillende concernonderdelen, kan dan naar keuze bij één van de concernonderdelen plaatsvinden. NOAB en SRA pleiten voor een keuzeregime waarbij het concern jaarlijks kan kiezen om de concernregeling al dan niet toe te passen.

SAMENVATTING

- Werkkostenregeling in huidige vorm is niet of onvoldoende werkbaar in MKB-praktijk.
- Aanpassing van het loonbegrip is noodzakelijk.
- Vergoedingen en verstrekkingen die noodzakelijk zijn voor de werkzaamheden, moeten niet als loon worden aangemerkt.
- Het huidige 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 (verruiming werkplekcriterium).
- Zakelijk belang bij het toekennen van vergoedingen en verstrekkingen staat voorop.
- Vergoedingen, opgenomen in arbeidsvoorwaarden en CAO's, horen bij aanpassing van het loonbegrip niet tot het loon, of (andere en mindere optie) moeten onder een gerichte vrijstelling worden gebracht.
- Met een noodzakelijkheids criterium wordt de werkkostenregeling beter uitvoerbaar en meer flexibel.
- Een open norm biedt, bij een juiste omschrijving van het 'noodzakelijkheids criterium', gelegenheid maatwerk te bieden en te krijgen (onder meer via vooroverleg (Horizontaal toezicht, standpuntbepaling en jurisprudentie)).
- Eventueel misbruik kan worden ondervangen door de reeds in de WKR opgenomen gebruikelijkheidstoets.
- Bij een juiste aanpassing van het loonbegrip aan de beleving van werkgever en werknemer (maatschappelijke opvattingen), flexibilisering van de werkkostenregeling en de introductie van het noodzakelijkheids criterium, kan het forfait mogelijk worden bijgesteld.
- 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 (via voorschotregeling in de maand januari volgend op het kalenderjaar). De definitieve afrekening volgt gelijktijdig met de IB of VpB aangifte en de bestaande uitstelregelingen doorvoor.
- Rechtspersonen als verenigingen en stichtingen kunnen op basis van de vastgestelde jaarrekening via een apart biljet de werkkostenregeling verantwoorden, voor 31 december van het daarop volgende jaar.
- NOAB en SRA pleiten voor een concernregeling (met jaarlijks keuzeregime) waarbij alle vrije ruimtes van verschillende concernonderdelen met elkaar worden gesaldeerd.

Over NOAB

De Nederlandse Orde van Administratie- en Belastingdeskundigen is een branchevereniging met 1000 aangesloten kantoren. Door het ontbreken van een wettelijk kader voor de achterban van NOAB geldt het kwaliteitskeurmerk reeds jaren als de norm voor zelfregulering in de markt. Zo worden leden bij aanvang en periodiek onderworpen aan een (her)kwalificatie. De aangesloten administratie- en belastingadvieskantoren bedienen tezamen ongeveer 125.000 ondernemers in het MKB-segment. NOAB heeft een zetel in het hoofdbestuur van MKB Nederland en werkt samen met het Ministerie van Financiën en de Belastingdienst. NOAB staat voor het ontzorgen en het genereren van voordelen voor haar leden, het vasthouden en vergroten van een onderscheidende marktpositie van haar leden en het borgen van het kwaliteitskeurmerk.

Over SRA

SRA is dé belangenvereniging van zelfstandige, openbare accountant/advieskantoren in Nederland. De vereniging (netwerk van 370 kantoren en 900 vestigingen door heel Nederland) verbindt zo'n 20.000 professionals die kwaliteit leveren op accountancy, fiscaal en juridisch gebied in het MKB-segment en volgens het SRA-merk. Meer dan 50% van het Nederlandse MKB is klant bij een SRA-kantoor. AFM en Belastingdienst steunen via convenanten op het SRA-kwaliteitsborgingsysteem.

SRA werkt samen met andere organisaties zoals MKB Nederland en de overheid (AFM, Belastingdienst, Ministeries, beroepsvereniging NBA) om goede voorwaarden voor een praktische wet- en regelgeving te creëren voor de accountant/adviseurs en hun cliënten in het MKB.