



Werkkostenregeling

Samenvatting tussenevaluatie

De staatssecretaris van Financiën, de heer Weekers, heeft de Tweede Kamer op 24 oktober 2011 schriftelijk geïnformeerd over de resultaten van de tussenevaluatie van de werkkostenregeling. Hoofddlijn van de evaluatie is dat de systematiek van de werkkostenregeling goed is.

De werkgever geeft vorm en inhoud aan vergoedingen en verstrekkingen en de overheid hoeft daarin niet sturend op te treden in de vorm van vrijstellingen op detailniveau.

Forfaitaire ruimte van 1,4% naar 1,6% in 2013

De forfaitaire ruimte van 1,4% wordt als krap ervaren en het aantal gerichte vrijstellingen is niet nodig voor alle werkgevers. Gelet op het belang van de werkkostenregeling voor werkgevers wordt de aangekondigde evaluatie voor 2013 naar voren gehaald.

Er is een generieke verruiming van de forfaitaire ruimte te verwachten. Deze forfaitaire ruimte zal bij de invoering van de Wet uniformering loonbegrip stijgen naar 1,5%. In het Belastingplan 2013 is al financiële ruimte ingeboekt voor een aanvullende stijging met 0,1%. Dat betekent dat bij de al voorziene invoering van de Wet uniformering loonbegrip in 2013 de forfaitaire ruimte stijgt van 1,4% naar 1,6% van de loonsom.

Van voorwaarden en detail naar eenvoudig en grofmazig

De oorspronkelijk wettelijke bepalingen over vrije vergoedingen en verstrekkingen kennen veel voorwaarden en detailregelingen en zorgen daarvoor voor een grote administratieve last. De systematiek van de werkkostenregeling bevat een eenvoudig en grofmazig regime van onbelaste vergoedingen en verstrekkingen van de werkgever aan de werknemer. Dit kenmerkt zich door

een sterk verminderd aantal detailregels. Deze regeling sluit qua systematiek beter aan op de bedrijfsvoering van de werkgever.

Ervaringen vanuit de praktijk

De evaluatie is vormgegeven aan de hand van gesprekken met vertegenwoordigers van de belastingadviespraktijk, van accountantskantoren en van salarisservicebureaus. Ook is gebruik gemaakt van ervaringen die zijn opgedaan in contacten tussen werkgevers en hun belastinginspecteur.

Ervaringen die in de tussenevaluatie worden genoemd zijn vooral opgedaan in de voorbereidende fase, de overgangsfase naar de werkkostenregeling. In beperkte mate is gebruik gemaakt van ervaringen die opgedaan zijn met het daadwerkelijk gebruik van de regeling.

De reacties op de werkkostenregeling lopen sterk uiteen. De mogelijkheid om door gebruik te maken van de forfaitaire ruimte naar eigen keuze en zonder nadere eisen en voorwaarden, vergoedingen en verstrekkingen met een voordeel voor de werknemer te kunnen toekennen, wordt gewaardeerd. Ook kan de werkkostenregeling een positieve bijdrag leveren aan de administratieve organisatie en interne beheersing bij werkgevers. Het is eenvoudiger te toetsen of een werkgever binnen de forfaitaire ruimte blijft, dan om te toetsen of alle detailregels wel worden nageleefd.

Loonbegrip

Ongeveer 10% van de werkgevers heeft in 2011 de werkkostenregeling al toegepast. Het jaar 2011 is door werkgevers vooral gebruikt om zich op de hoogte te stellen van de werkkostenregeling en te inventariseren wat de omvang van de door hen verstrekte vergoedingen en verstrekkingen is.

Doordat veel werkgevers zich verdiepen in de werkkostenregeling komen er ook veel vragen. In veel gevallen betreft het vragen waar de grenzen van het loonbegrip liggen. Niet alle voorzieningen die een werkgever voor werknemers treft vormen loon. Naast het feit dat er voldoende oorzakelijk verband tussen de voorziening en de dienstbetrekking moet zijn, moet de voorziening een privévoordeel voor de werknemer meebrengen. Voorzieningen die geen privévoordeel meebrengen vormen geen loon en blijven daarom onbelast, onafhankelijk of ze op de werkplek worden gebruikt. Hierin treedt geen wijziging op als het gaat om het loonbegrip onder de werkkostenregeling.

Behoeftte aan praktische invulling

Een veel gehoord verzoek is een praktische invulling te bieden voor de kantine-regeling bij werkgevers die gebruik willen maken van de werkkostenregeling. Het gaat om de eigen bijdrage van medewerkers die soms boven maar ook beneden de forfaitaire waardering ligt van een kantine-maaltijd. Werkgevers willen graag op collectief niveau een loonvoordeel berekenen, maar de huidige wettelijke bepalingen bieden die mogelijkheid niet. De staatssecretaris wil dit verzoek van de werkgevers honoreren om de wetgeving in overeenstemming te brengen met deze wens zodat er geen registratie op werknemersniveau meer nodig is. Deze maatregel heeft een breder bereik dan alleen de kantine-regeling. Het voorkomt dat de werkgever bij loon in nature, waarvoor de werknemers een eigen bijdrage betalen en waarbij een eventueel loonvoordeel in de forfaitaire ruimte komt, die per werknemer moet administreren.

Intensivering van voorlichting

Ondanks dat er veel voorlichting plaatsvindt op het gebied van de werkkostenregeling zal de Belastingdienst de opdracht krijgen om de voorlichting over de werkkostenregeling te intensiveren en de op de website van de Belastingdienst geplaatste documenten nog eens kritisch te bekijken.

Werkgevers zouden graag de voordelen van het oude regime en de voordelen van de werkkostenregeling met elkaar willen combineren. Dit kan niet. Werkgevers moeten onder de werkkostenregeling een keuze maken welke vergoedingen of verstrekkingen en welke beloningsbestanddelen hij ten laste van de forfaitaire ruimte wil en kan brengen. Het toevoegen van meer gerichte vrijstellingen holt de systematiek van de werkkostenregeling uit.

Tegenstrijdige reacties

De werkkostenregeling is een mix tussen een grote forfaitaire vrijheid en een beperkter aantal detailregelingen, vergeleken met het oude systeem. Deze mix heeft reacties opgeroepen waaruit een aantal hoofdlijnen is aan te wijzen. Opvallend is de behoefte aan nog meer forfaitaire vrijheid aan de ene kant en de veelheid aan verzoeken om oude vrijstellen of de symmetrie tussen vergoedingen en verstrekkingen te herstellen aan de andere kant. Hier zit een tegenstrijdigheid in. In het algemeen geldt dat vereenvoudiging leidt tot een grofmaziger systeem en minder gedetailleerd.

Evaluatie 2013 naar voren gehaald

Het streven van de staatssecretaris is dat werkgevers, zeker in 2014, goed uit de voeten kunnen met de werkkostenregeling. Vanuit de tussenevaluatie wordt dit nog niet in voldoende mate bevestigd. Het meermaals gehoorde kritische geluid als de te krap ervaren forfaitaire ruimte vraagt om nader onderzoek. Daarvoor wordt de voor 2013 aangekondigde evaluatie van de werkkostenregeling naar voren gehaald en zal in 2012 plaatsvinden. Hierbij zal breed gekeken worden naar het gebruik en de omvang van vergoedingen en verstrekkingen.

De voordelen van het naar voren halen van de evaluatie zijn:

- De uitkomsten kunnen gebruikt worden bij bestudering van de mogelijkheden naar een andere forfaitaire vrijheid in combinatie met minder detailregelingen
- Dit maakt het mogelijk de gerichte vrijstellingen en de huidige omvang van de forfaitaire ruimte snel en grondig te kunnen beoordelen.
- Tenslotte kan, indien de resultaten van de evaluatie in 2012 hiertoe aanleiding geven, nader onderzocht worden welke maatregelen getroffen kunnen worden. Te denken valt aan een andere optionele mix tussen forfaitaire ruimte en gerichte vrijstellingen, wat wellicht zal leiden tot meer enthousiasme en minder administratieve lasten. Een dergelijk systeem laat het aan de werkgever over of hij meer waarde hecht aan administratieve eenvoud of meer detaillering.
- Besluitvorming over de te treffen maatregelen kan tijdig in gang gezet worden, zodat deze aansluitend aan de overgangperiode per 2014 in werking kunnen treden.

Een eenvoudige en robuuste werkkostenregeling is in overeenstemming met het kabinetsbeleid dat ook in het Belastingplan 2012 naar voren komt. Eenvoudig, solide en fraudebestendig. Terugkeren naar een regime waar per kostencategorie nadere eisen en voorwaarden gesteld worden past niet in het streven naar eenvoud en soliditeit. Bij een mogelijk in de toekomst in te voeren loonsomheffing past het evenmin om vrijstellingen te hebben die met veel

voorwaarden zijn omgeven en per werknemer moeten worden geadministreerd. In zoverre is de werkkostenregeling een opmaat, maar zeker ook een lakmoesproef voor een loonsomheffing.

Te nemen stappen

De tussenevaluatie bevestigt eerdere signalen dat nog niet iedereen enthousiast is over de werkkostenregeling. Terughoudendheid is verklaarbaar in het geval een werkgever denkt geen financieel voordeel te kunnen behalen.

Van meer belang zijn de stappen die een werkgever van plan is te zetten in het kader van de invoering van de regeling.

Hierbij verschuift het accent van de loonadministratie naar een meer interactieve relatie tussen loonadministratie, financiële administratie en personeelsadministratie. Een dergelijke verschuiving biedt voordelen op het gebied van beheersing en bedrijfsprocessen, maar vergt ook aanpassingen in de bedrijfsinrichting en arbeidsvoorwaardenpakket. Dit vraagt om inspanning van de werkgever en deze maakt dan ook gebruik van de mogelijkheid om de drie jaar overgangssituatie af te wachten zodat er wat meer duidelijkheid ontstaan is. De tussenevaluatie is nuttig gebleken om knelpunten in de werkkostenregeling tijdig te signaleren. Niet alle bezwaren kunnen weggenomen worden, maar er wordt een groot belang aan gehecht dat werkgevers bij een definitieve overgang naar de werkkostenregeling deze soepel kunnen toepassen.

Alle informatie over de werkkostenregeling vindt u op www.driessen.nl/werkkostenregeling

Over Driessen HRM_Payroll

Driessen is dé HRM-dienstverlener voor de overheid, onderwijs en zorg & welzijn. De organisatie bestaat op dit moment uit zo'n 130 medewerkers en is gevestigd in het Noord-Brabantse Helmond. Driessen biedt een full-service HRM-dienstverlening met een breed productenpakket, bestaande uit Consultancy, Outsourcing van personeels- en salarisadministraties, Payroll, Software en Opleidingen. We werken voor meer dan 550 organisaties, verspreid door heel Nederland. Driessen onderscheidt zich van andere dienstverleners door kwaliteit, flexibiliteit, een professionele aanpak en laagdrempeligheid.

Schootense Dreef 15
5708 HZ Helmond
Postbus 748
5700 AS Helmond
t. 0492 - 50 66 66
f. 0492 - 50 66 50

info@driessen.nl
www.driessen.nl

Bron: Tussenevaluatie werkkostenregeling Ministerie van Financiën

goed bekend