



De loonheffingen? Daar heb je toch geen omkijken naar?

Wij merken dat bij sommige financieel managers het beeld bestaat dat het proces van de loonheffingen min of meer vanzelf loopt. Natuurlijk moeten er mutaties worden verwerkt en natuurlijk moet er betaald worden maar veel meer dan dat komt er niet bij kijken. En als de Belastingdienst al langskomt, ach, dan zal het allemaal wel meevallen want die werkt tegenwoordig alleen nog maar volgens de mantra 'vertrouwen, transparantie en wederzijds begrip'. Verbazingwekkend, want in de publieke sector vormen de loonkosten vaak de grootste kostenpost.

Wel is het inderdaad zo dat de Belastingdienst nog steeds zijn handen vol heeft aan het invoeren van Horizontaal Toezicht. Zo is onlangs een nieuwe leidraad Horizontaal Toezicht gepubliceerd met daarin meer aandacht voor fiscale risicobeheersing en monitoring. Tegelijkertijd zien we in de publieke sector een voorzichtige trend dat steeds meer instellingen de loonheffingen integreren in de ao/ic. Toch leidt deze ontwikkeling er niet toe dat de Belastingdienst minder controleert, integendeel, wij zien steeds meer looncontroles in de publieke sector. In dit artikel gaan we nader op deze looncontroles in.

De looncontrole

De Belastingdienst is vrij om de reikwijdte van een looncontrole te bepalen. Er kan sprake zijn van een controle van de gehele loonaangifte of de controle wordt beperkt tot één of een aantal specifieke onderwerpen. Ongeacht of het een integrale of een deelcontrole betreft, de controle begint meestal met het afgelopen kalenderjaar. Als er in dat kalenderjaar fouten worden geconstateerd die leiden tot correcties, dan wordt bekeken of deze correcties kunnen worden geëxtrapoleerd. De Belastingdienst heeft immers het recht om over de afgelopen vijf kalenderjaren te corrigeren. Als er sprake is van gewijzigde omstandigheden, de instelling is bijvoorbeeld gefuseerd, dan kan de extrapolatie niet onverkort toepassing vinden. Bij een correctie komen vervolgens de belastingrente (voorheen de heffingsrente), boeten en de discussie of de correctie kan worden verhaald op de werknemers om de hoek kijken. Overigens heeft de Belastingdienst de mogelijkheid om de correctie niet aan de werkgever, maar aan werknemers op te leggen. In individuele gevallen wordt dit soms toegepast.

Regelmatig maakt de Belastingdienst gebruik van de geldsteekproef om de controle uit te voeren. Bij deze steekproef wordt de te controleren verzameling boekingen ingedeeld in intervallen. Per interval wordt vervolgens een post gecontroleerd. Als deze post goed is, rekent de controleur het gehele interval goed. Als het aantal foute posten onder een bepaalde kritische grens blijft, dan blijft de correctie beperkt tot de gevonden foute posten. Als de som van de fouten over de kritische grens heen gaat, dan worden naar rato van de gevonden fouten, intervallen fout gerekend. Dit kan ertoe leiden dat de foute fiscale verwerking van zaken die op zichzelf totaal niet materieel zijn, enorme correcties tot gevolg kunnen hebben. In de praktijk hebben wij gezien dat de verwerking van een tiental kerstkransen, één fototoestel en een aardigheidje voor de dag van de verpleging, een driehoekige driekleuren stift met opschrift voor de 3.000 werknemers, bepalend waren voor het antwoord op de vraag of de correctie ongeveer € 2.500.000 zou bedragen of nog geen honderdduizend. Zo zie je dat een behoorlijke loonsom, enkele kleine fouten en een steekproefcontrole een gevaarlijke cocktail vormen.

Het is duidelijk dat bij een steekproefcontrole iedere boeking aanleiding kan geven voor een discussie met de Belastingdienst. De Belastingdienst voert naast steekproefcontroles echter ook gerichte controles uit. De laatste tijd betreft dat met name onderstaande onderwerpen.

Privégebruik auto

In de publieke sector hebben veel instellingen een wagenpark dat uit enige tientallen auto's kan bestaan. Die auto's zijn bijvoorbeeld nodig om cliënten van zorginstellingen te vervoeren van de woonlocaties

naar de dagbesteding. Hoewel deze auto's de medewerkers ter beschikking staan, is het niet de bedoeling dat de medewerkers er privéritten mee maken. Veel instellingen vertrouwen erop dat met het uitspreken, of desnoods met het vastleggen van deze bedoeling de zaak geregeld is. Helaas; de wet op de loonbelasting gaat ervan uit dat als een auto aan de medewerker ter beschikking staat, de medewerker deze auto ook privé gebruikt. Slechts als blijkt dat er niet meer dan 500 kilometer privé wordt gereden, hoeft er geen bijtelling plaats te vinden. Het probleem voor de werkgever is dus de zware bewijslast die de wet hier oplegt: het moeten blijken dat het privégebruik binnen de perken blijft. De oplossing voor dit probleem is de rittenregistratie, al dan niet in de vorm van een black box. Het zal u wellicht verbazen, maar wij zijn wel eens tegen de situatie aangelopen dat een instelling wel black boxes had geïnstalleerd, maar dat er geen opslag van de gegevens had plaatsgevonden... Behalve de rittenregistratie zijn er andere mogelijkheden om aan het 'doen blijken' te voldoen. Wij noemen de mogelijkheid om voor bepaalde bestelauto's de verplichting voor de rittenregistratie af te kopen met € 300 eindheffing per jaar. Daarnaast kan door middel van een verklaring de bewijslast naar de medewerker worden verschoven of er kunnen andere beheersingsmaatregelen worden ingezet op grond waarvan het zakelijk gebruik blijkt. Wij adviseren deze andere beheersingsmaatregelen af te stemmen met uw adviseur.

Personeel niet in loondienst

Met één blik in de jaarrekening weet de Belastingdienst of het proces personeel niet in loondienst, hierna pnil, bij uw instelling materieel is. Regelmatig is dit het geval; dat 10 procent van de personeelskosten opgaan aan pnil is geen uitzondering. Veel controles van dit onderwerp beginnen met de vraag hoe de instelling dit proces in de grip houdt. Als het antwoord niet bestaat uit procesbeschrijvingen, checklisten en monitoringsverslagen, dan is er een gereede kans dat er iets te corrigeren valt. Het fiscale risico bestaat eruit dat de ingehuurd krachten onverhoopt toch in loondienst zijn of dat er een aansprakelijkheidsrisico niet wordt onderkend. De uitdaging bij het inrichten van de ao/ic van het proces pnil wordt vaak gevormd door het feit dat er tientallen budgethouders zijn die zelfstandig mensen mogen inhuren. Indien niet al aan de poort de juiste



maatregelen worden genomen, is het voor een financiële administratie ondoenlijk om op het moment van betaling alsnog de risico's uit te sluiten. Idealiter dienen de budgethouders daarom over de kennis en de

*Jaap Verdegaal en
Jasja van 't Hulle-
naar, adviseurs
publieke sector
PwC, in samenwer-
king met de Expert-
groep Belastingen*



middelen te beschikken om onderscheid te kunnen maken tussen de diverse vormen van pnil'ers (zzp'ers, artiesten, vrijwilligers, stagiaires, uitzendkrachten, onderaannemers) en om de desbetreffende risico beperkende maatregelen te kunnen nemen.

Afdrachtvermindering onderwijs

De wet vermindering afdracht onderwijs, hierna de vwa, is een enorm succes. Zo'n succes dat de regering besloten heeft de vwa per 1 januari 2014 te vervangen door een andere regeling die ongetwijfeld soberder zal zijn. Dit vooruitzicht weerhoudt de Belastingdienst er niet van op grote schaal te controleren of de geclaimde afdrachtvermindering onderwijs de afgelopen jaren terecht is geweest. De Belastingdienst is hier zo fel op omdat er in zijn ogen veel misbruik is geconstateerd. Dit leidt ertoe dat niet meer kan worden volstaan met het overleggen van de leerwerkovereenkomsten en de beoordeling of de deeltijdfactor wel goed wordt toegepast. Tegenwoordig controleert de Belastingdienst of het onderwijsprogramma voldoet aan de normen van OC&W. Tevens wordt gekeken of de voorgeschreven uren van het lesprogramma daadwerkelijk zijn gemaakt. De Belastingdienst neemt de stelling in dat de afdrachtvermindering slechts kan worden geclaimd als er een volledig diplomagericht programma wordt of was gevolgd. Over deze laatste vraag lopen inmiddels gerechtelijke procedures.

De werkkostenregeling

De werkkostenregeling staat nog niet genoteerd in de controlehitlijst van de Belastingdienst. Naar verwachting is het slechts een kwestie van tijd voordat dit wel

het geval zal zijn. Zoals bekend wordt de werkkostenregeling per 1 januari 2015 verplicht en heeft de Staatssecretaris van Financiën onlangs nog bevestigd dat de werkkostenregeling blijft. Wel heeft hij een aantal mogelijke wijzigingen aangekondigd. Naar verwachting zullen die wijzigingen op Prinsjesdag worden gepubliceerd.

Voordat de werkkostenregeling van kracht was, leidden onderwerpen zoals declaraties, vaste kostenvergoedingen, geschenken aan personeel en loon bij uitdiensttreding vaak tot correcties bij looncontroles. De werkkostenregeling dwingt tot het goed bijhouden van de vergoedingen en verstrekkingen aan het personeel en verkleint dus het risico op correcties. Mits bij de invoering van de werkkostenregeling een controlemechanisme is ingericht dat niet alleen aandacht besteed aan juistheid, maar ook aan volledigheid. Met dat laatste bedoelen we dat tenminste jaarlijks gecontroleerd wordt of er geen posten zijn die ten onrechte niet als werkkosten zijn aangemerkt. Met data-analyses zijn dergelijke controles tegenwoordig relatief eenvoudig uit te voeren.

Tot slot

Over belastingcontroles valt veel meer op te merken dan dat wij hierboven hebben gedaan. Bijvoorbeeld over opgewekt vertrouwen, informatievoorziening en risicobeheersing van de vele niet genoemde loonbestanddelen. De beste manier van risicobeheersing begint echter met antwoord van het bestuur op de vraag: wat wil de instelling met fiscaliteit? Zaken aan het toeval overlaten of in control zijn? ///

Samenwerken aan duurzame oplossingen

- Strategisch vastgoedadvies
- Projectmanagement
- Bouwbegeleiding
- Onderhoudsbegeleiding
- Gebouwbeheer

www.bobadvies.nl

