

ESF-3 en de controle op loonverletkosten

Een aantal knelpunten in de ESF-controle wordt (nog) niet door alle controlerend accountants onderkend. Dit kan leiden tot onterecht goedkeurende accountantsverklaringen, met het risico van het vervallen van de subsidie. De meeste projecten voor de huidige subsidieperiode (2000-2006) lopen de komende anderhalf jaar af. Het juiste moment dus om deze punten aan de orde te stellen.

RENÉ KOFFEMAN EN ANNE KROEZEN*

de Openbaar
accountant

Binnen de Subsidieregeling ESF-3 is het mogelijk om loonverletkosten als subsidiabele kosten op te nemen. Ze moeten dan verantwoord worden op basis van 'daadwerkelijk verrichte uitgaven'. Loonverletkosten zijn de loonkosten, gebaseerd op de werkelijk aan de cursus bestede uren, die hebben geleid tot een vermindering van de werkbare uren voor de werkgever. Loonverletkosten tijdens opleidingen worden meestal aangetoond door middel van de presentielijsten, salarisstroken en een bankbetaling. Hieruit zou immers blijken dat a. de opleiding door betrokkene is gevolgd (aanwezigheid) en b. betrokkene ook is uitbetaald. In sommige situaties is de vaststelling op deze wijze echter onvoldoende. In de afgelopen periode zijn grote bedragen gereserveerde subsidie niet uitgekeerd, omdat de daadwerkelijke uitbetaling van de verletkosten niet of onvoldoende kon worden aangetoond, waardoor de accountant grote correcties moest maken.

Probleemschets

Praktijkvoorbeeld: De heer Janssen, parttime medewerker van supermarkt 'De beste', werkt volgens het rooster op maandag, woensdag en vrijdag. Nu volgt hij op donderdag een eendaagse opleiding, als onderdeel van het ESF-3-project dat de supermarkt heeft aangevraagd. Het bedrijf geeft aan dat de medewerkers tijdens de opleiding worden doorbetaald gedurende het aantal uren dat op de presentielijst staat. De salarisstrook met bijbehorend bewijs van betaling via de bank wordt als bewijs van uitbetaling in het ESF-3-dossier opgenomen. Bij de accountantscontrole op de ESF-3-einddeclaratie controleert de accountant de presentielijsten en de aanwezigheid van de salarisstroken. De accountant geeft in zijn accountantsverklaring aan dat de einddeclaratie met bijlagen voldoet aan de in de Subsidieregeling ESF-3 en de Handleiding Project Administratie gestelde voorwaarden. De vraag is nu of dat terecht is. Het zou ►

Anne Kroezen (rechts) en René Koffeman:

“In de afgelopen periode zijn grote bedragen gereserveerde subsidie niet uitgekeerd, omdat de daadwerkelijke uitbetaling van de verletkosten niet of onvoldoende kon worden aangetoond, waardoor de accountant grote correcties moest maken.”



FOTO: SIMONE VAN ES

namelijk heel goed kunnen dat deze uren niet zijn uitbetaald. Op de salarisstrook wordt over het algemeen het totaal aantal gewerkte uren vermeld, en daaruit is niet te herleiden of en zo ja op welke wijze Janssen de opleidingsuren gecompenseerd heeft gekregen. Hiervoor moet de interne urenregistratie worden geraadpleegd. Om de daadwerkelijke uitbetaling van de verletkosten te kunnen controleren moet de accountant de aansluiting vaststellen tussen de presentielijsten, interne urenregistratie en daadwerkelijke uitbetaling.

In het praktijkvoorbeeld: Janssen heeft volgens de presentielijst acht uur deelgenomen aan een training op donderdag. Wanneer Janssen daarvoor zijn normale aantal uren overschrijdt, dan kunnen de extra uren op twee manieren in de urenregistratie worden verwerkt:

- uitbetaling (kan worden vastgesteld aan de hand van de salarisstrook); of
- compensatie door 'tijd voor tijd' (er wordt acht uur bijgeschreven bij het overuren/vakantiesaldo, dat op een later moment kan worden opgenomen).

In beide gevallen is zichtbaar dat de acht opleidingsuren inderdaad zijn uitbetaald of gecompenseerd (dan is ook sprake van uitbetaling, zij het niet op dat moment).

ESF-3 en handleiding project-administratie

Het Europees Sociaal Fonds is één van de structuurfondsen van de Europese Unie. Het is het voornaamste Europese instrument voor het ontwikkelen van menselijke hulpbronnen en het verbeteren van de arbeidsmarkt in de gehele unie. Dit artikel handelt over de subsidieregeling van het ESF, doelstelling 3, maatregel C. Doelstelling 3 richt zich op de bestrijding van langdurige werkloosheid, vergemakkelijking van de inschakeling van jongeren en met uitsluiting van de arbeidsmarkt bedreigde personen en het bevorderen van gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Doelstelling 3 valt uiteen in een aantal maatregelen. Maatregel C heeft als doelstelling scholing van werkenden. Het Agentschap van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is in Nederland de uitvoeringsorganisatie van doelstelling 3. Het AGSZW heeft een handleiding projectadministratie (HPA) uitgebracht: een praktische uitwerking van de bepalingen in de subsidieregeling ESF-3, het ESF-beleidskader en de voor de uitvoering van het ESF toepasselijke Europese verordeningen. Het AGSZW zet deze handleiding ook in ter preventie van misbruik, fraude of oneigenlijk gebruik van de subsidie.

Louter controleren op basis van presentielijsten en salarisstroken kan leiden tot een onterecht afgegeven goedkeurende accountantsverklaring.

Wanneer er echter geen interne urenregistratie voorhanden is en de accountant controleert uitsluitend op basis van de presentielijsten en salarisstroken, dan kan dit leiden tot een onterecht afgegeven goedkeurende accountantsverklaring. De accountant heeft immers niet gecontroleerd of de desbetreffende uren daadwerkelijk zijn uitbetaald.

Situaties & oplossingen

Bovenstaande situatie is slechts een mogelijke variant. Er zijn meer situaties denkbaar.

Hierna volgt een overzicht, met daarbij aangegeven hoe de accountant hier controletechnisch mee kan omgaan.

Er is geen interne urenregistratie

Deze situatie bestaat vooral in kleine ondernemingen. De uren worden bij wijze van spreken vastgelegd op de achterkant van een sigarendoosje, dat aan het eind van de week wordt weggegooid. Dit hoeft geen probleem te zijn. Fulltime medewerkers hebben een vast maandsalaris. Wanneer zij op vaste dagen (volgens een vast rooster) en tijden werken, betekent dit dat bekend is welke uren standaard worden uitbetaald. Wanneer de opleiding op een andere dag dan een vaste roosterdag (een niet-werkdag) heeft plaatsgevonden, dan is er (mogelijk) een probleem, want dan kan met de salarisstrook niet worden aangetoond dat deze uren ook daadwerkelijk zijn uitbetaald. Er moeten in dat geval aanvullende registraties (bijvoorbeeld het rooster of overwerkregistraties) zijn waaruit blijkt dat de uren op deze niet-werkdag zijn uitbetaald.

Overuren worden gecompenseerd met een vast aantal uren/bedrag

In de arbeidsovereenkomst is afgesproken dat de medewerker ter compensatie van overuren een vaste vergoeding ontvangt in de vorm van een vast aantal verlofdagen (in dit voorbeeld vijf dagen). Deze medewerker hoeft dan geen overuren te verantwoorden in een intern tijdsregistratiesysteem en wordt geacht het tegen-

aantal uren ook daadwerkelijk in het jaar aan overuren te werken.

Als de medewerker vervolgens is betrokken bij een ESF-project, dan verantwoordt hij de uren op basis van een sluitende urenregistratie in overeenstemming met de ESF-subsidierichtlijnen (bij ESF-activiteiten) of op basis van de presentielijsten (bij ESF-opleiding). De medewerker schrijft nu meer uren, bijvoorbeeld avonduren, dan de reguliere werkuren.

Vraag: Hoe moet de daadwerkelijke uitbetaling van de overuren worden vastgesteld? Deze worden bij zo'n vaste overwerkvergoeding immers niet bijgehouden in een intern tijdsregistratiesysteem.

Een oplossing: Het productieve aantal uren, dat bij de bepaling van het uurtarief wordt berekend, wordt bijgesteld. De (in ons voorbeeld) vijf competentiedagen worden niet meegenomen bij de bepaling van het productief aantal uren, waardoor het uurtarief lager uitkomt. Alle ESF-uren worden tegen dit lagere uurtarief berekend.

Vanaf een bepaalde salarisschaal worden overuren niet uitbetaald

Dit lijkt op de vorige situatie. De compensatie van overuren zit in het salaris verdisconteerd. Ook nu kan niet één op één worden aangetoond dat de ESF-uren daadwerkelijk zijn uitbetaald. Ook in dit geval kan de oplossing worden gevonden in de bepaling van het uurtarief. Daarbij moet worden bepaald welk gedeelte van het salaris wordt ontvangen ter compensatie van overwerk. Dit gedeelte mag niet worden meegenomen bij de bepaling van het uurtarief. Alle ESF-uren worden vervolgens tegen dit (lagere) uurtarief berekend. Hierbij

Checklist

Bij de controle van de loonverletkosten bij ESF-projecten is het belangrijk de volgende vragen te beantwoorden:

- Bestaat er een interne urenregistratie?
- Wordt er op een specifieke ESF-code of scholingscode geschreven?
- Welke regeling geldt er ten aanzien van de compensatie of uitbetaling van overuren?
- Op welke wijze worden overuren en de eventuele compensatie daarvan geregistreerd?
- Vindt er voldoende interne controle plaats op de aansluiting tussen presentielijsten en interne urenregistratie?
- Is de bewaarplicht van de administratie voldoende gewaarborgd?

rijst wel de vraag hoe het compensatiegedeelte voor overuren in het salaris kan worden vastgesteld. Een mogelijke oplossing zou kunnen zijn om het salaris uit de laatste (hoogste) salarisschaal waarbij overwerk nog wel apart wordt vergoed, als basis voor het uurtarief te nemen.

Franchiseorganisatie

Bij franchiseorganisaties blijkt het erg lastig om de subsidiabiliteit van verletkosten van medewerkers vast te stellen. De administratie bevindt zich vaak bij de franchisenemers. In die gevallen is het erg lastig voldoende te waarborgen dat voldaan wordt aan de ESF-3-bewaartermijn tot 2014. Daarnaast hanteren franchisers vaak eigen methodieken voor de interne urenregistratie. Het is dan erg tijdrovend - en in termen van kosten en baten vaak te duur - om per franchiser de juiste gegevens boven tafel te krijgen. Het verantwoorden van verletkosten van medewerkers in de subsidieafrekening van franchisenemers lijkt alleen zinvol als er sprake is van een gecentraliseerde urenadministratie. In dat geval kan de aansluiting met de daadwerkelijke uitbetaling eenduidig worden vastgesteld.

De accountant moet de aansluiting vaststellen tussen de presentielijsten, interne urenregistratie en daadwerkelijke uitbetaling.

De CAO schrijft voor dat opleidingsuren worden doorbetaald

Een voorbeeld: De CAO voor de horeca meldt 'de tijd gedurende welke de werknemer deze cursus volgt geldt als werktijd'. In dit geval kunnen de loonverletkosten opgevoerd worden. Uiteraard gelden de overige administratieve vereisten van ESF-3 wel, maar er is geen aparte interne urenregistratie vereist. De CAO heeft een wettelijke status, waarmee voldoende is aangetoond dat de opleidingsuren daadwerkelijk worden uitbetaald.

Advies

Het is belangrijk om al bij de aanvang van een project voldoende aandacht aan deze problematiek te schenken. Voorkomen is immers beter dan genezen. In de management letter dient de accountant het bestaan en de werking van de administratieve organisatie te toetsen. Reeds dan moet hij controleren of het mogelijk is een aansluiting te maken tussen de interne urenregistratie en de presentielijsten en/of urenregistratie. Bovendien kan de accountant dan adviseren om een zichtbare interne controle op de aansluiting te verrichten, waarop hij vervolgens kan steunen bij zijn controle. ■

Noot

* René Koffeman en Anne Kroezen zijn respectievelijk accountant-medewerker bij JAN© Accountants en ESF-coördinator bij de Stichting Opleidingsfonds Detailhandel. Beiden hebben in de dagelijkse praktijk te maken met ESF-3-controles, in de rol van clusteraccountant en aanvrager.

ADVERTENTIE

Als de zaak op waarde moet worden geschat

Sman Register Valuators is meer dan 10 jaar gespecialiseerd in waardering van ondernemingen en aandelenpakketten, bij fusie en overname.

Jaarlijks treedt het bureau ook in vele zaken op als deskundige ter beslechting van geschillen over waarde en prijs: als verschafter van een reëel inzicht.

SMAN

Register Valuators
ondernemingswaardering

Lagedijk 104
Postbus 75
1540 AB Zaandijk

T 075 6218809
F 075 6218476

www.sman.nl
info@sman.nl