

accountant

SEPTEMBER 2014

'Het verhaal' staat centraal in werkkostenregeling 2.0

Tablets, telefoons en computers die werknemers zonder meer nodig hebben om hun werk goed te doen, kunnen straks onbelast worden verstrekt. De werkgever bepaalt of er sprake is van noodzaak. Zoek daarbij niet de rand van de redelijkheid op.

Mirjam van de Langerijt*

In het Belastingplan 2015 is de werkkostenregeling (WKR) in zijn (vrijwel?) definitieve vorm opgenomen. Uitzonderlijke omstandigheden daargelaten, liggen de grote lijnen van deze per 1 januari 2015 verplichte regeling nu vast. In december 2014 worden de details bekend in de uitvoeringsregeling loonbelasting.

De gedeeltelijke introductie van het noodzakelijkheids criterium is de opvallendste wijziging in de WKR. Daarnaast vervalt het onderscheid tussen vergoedingen en verstrekkingen, blijven personeelskortingen gehandhaafd, is de afreksystematiek veranderd, komt er een concernregeling. Deze punten worden hierna toegelicht.

NOODZAKELIJKHEIDSCRITERIUM

Voor een beperkt aantal voorzieningen wordt het noodzakelijkheids criterium geïntroduceerd. Dat komt neer op een nieuwe gerichte vrijstelling voor gereedschappen, computers, mobiele communicatieapparatuur en dergelijke apparatuur. Het uitgangspunt daarbij is dat de werkgever het noodzakelijk vindt dat de werknemer de voorziening tot zijn beschikking heeft en dat de werknemer die voorziening ook daadwerkelijk gebruikt bij zijn werk. Dit impliceert dat de werkgever in beginsel bepaalt en betaalt en dat de voorziening moet worden teruggegeven dan wel een bijdrage moet worden betaald als het gebruik niet meer nodig is. De Belastingdienst kan het niet eens zijn met het oordeel van de werkgever, maar zal dan zelf aannemelijk moeten maken dat van het tegendeel sprake is.

Dat de werkgever bepaalt en betaalt, wil niet zeggen dat de

werknemer helemaal geen keuze meer heeft, bijvoorbeeld ten aanzien van het merk of het model van de apparatuur. Die keuze moet wel worden beperkt door randvoorwaarden die door de werkgever zijn opgesteld. Te vrijblijvend is de optie een budget ter beschikking te stellen aan de werknemer waaruit deze naar eigen inzicht dergelijke apparatuur kan aanschaffen. Ook begeeft de werkgever zich op een hellend vlak als hij personeel een gsm verschaft, omdat hij meent dat het personeel telefonisch bereikbaar moet zijn, en één werknemer een upgrade gunt naar een smartphone met 4G-abonnement. Een mogelijkheid zou zijn een eigen bijdrage uit het nettoloon van de werknemer te vragen, maar ook hier kan hij zich, door te veel keuzevrijheid te geven, op een hellend vlak begeven.

'WERKNEMER MAG NIET TE VEEL KEUZEVRIJHEID HEBBEN IN NOODZAKELIJKE APPARATUUR.

DGA

Het verstrekken van deze gereedschappen en apparatuur tegen het inleveren van een ander beloningselement - geld of iets anders - is uit den boze, want dit ondermijnt de noodzakelijkheid van de verstrekking. Uitrusten, zoals in cafetaria-regelingen gebeurt, kan in dit verband dus niet. De feiten en omstandigheden dienen het oordeel van de werkgever dat de voorziening zonder meer nodig is voor de dienstbetrekking te ondersteunen. Met andere woorden het gaat om 'het verhaal' bij de voorziening. Zorg dat dit goed is geregeld en bij voorkeur vastgelegd, bijvoorbeeld in het personeelsreglement.

'HET MAXIMUM VOOR ONBELASTE PERSONEELS- KORTINGEN WORDT 20 PROCENT.'

Dat in eerste instantie wordt uitgegaan van het (redelijk) oordeel van de werkgever, geldt helaas niet als dergelijke voorzieningen aan de bestuurder of commissaris (hierna: dga) van de werkgever worden gegeven. In die gevallen geldt een verschuiving van de bewijslast. Als de dga bijvoorbeeld een iPad krijgt dan is het aan de werkgever, en dus niet aan de Belastingdienst, om aannemelijk te maken dat de iPad voor deze werknemer (dga) een gebruikelijk voorziening is. Dat begrip kennen we al van de zogenoemde algemene gebruikelijkheidstoets binnen de WKR. De invulling van dat begrip is nog erg onduidelijk. Het is dan ook nog de vraag hoe in deze situatie aannemelijk moet worden gemaakt dat het een gebruikelijke voorziening is.

VERGOEDING = VERSTREKKING

Het onderscheid tussen vergoedingen enerzijds en verstrekkingen/ter beschikkingstellingen van voorzieningen die op de werkplek worden gebruikt c.q. verbruikt anderzijds, is in de WKR weggenomen door ook hiervoor een nieuwe gerichte vrijstelling op te nemen. Welke voorzieningen dit exact zullen worden is nog niet duidelijk, aangezien dit in lagere regelgeving, de in december te publiceren uitvoeringsregeling loonbelasting, zal worden uitgewerkt. Dan pas zullen we weten of bijvoorbeeld de koffiegeldvergoeding die in een aantal cao's is opgenomen eronder valt en aan welke (aangekondigde) administratieve voorwaarden moet worden voldaan.

'VRIJE RUIMTE MOET GEDURENDE HET HELE JAAR GEMONITORD WORDEN.'

Let wel: het begrip werkplek blijft gewoon bestaan. Hierdoor zal bijvoorbeeld het verstrekken van parkeergelegenheid in een openbare garage die de werkgever huurt nabij het werk in zijn geheel worden belast. Dat was voorheen niet het geval en kan dus een dure grap worden.

PERSONEELSKORTING

De bestaande regeling voor personeelskortingen blijft min of meer gehandhaafd door weer een nieuwe gerichte vrijstelling. Helaas is de korting beperkt tot 20 procent en € 500 per werknemer per jaar. Dit betekent dat de oude regeling vervalt dat niet gebruikt 'tegoed' van voorgaande jaren mag worden opgespaard. Werkgevers in het hogere segment (bijvoorbeeld keuzenzaken of juweliers) kunnen derhalve niet

profiteren. Of ze zien hun forfaitaire ruimte snel opgesoupeerd als zij deze secundaire arbeidsvoorwaarde onverkort handhaven.

AFREKENSYSTEMATIEK

Werkgevers zal het nu toegestaan zijn 'pas' na afloop van het kalenderjaar jaar de loonbelasting (80 procent over de overschrijding van het forfait) af te dragen. Ook startende werkgevers kunnen hiervan nu gebruikmaken. Dat is inderdaad een verbetering, maar dat neemt niet weg dat het van groot belang blijft de forfaitaire ruimte gedurende het gehele jaar te monitoren, om bijvoorbeeld te voorkomen dat u aan het eind van het jaar wordt geconfronteerd met hoge kosten - van het kerstpakket bijvoorbeeld.

CONCERNREGELING

In de nieuwe concernregeling kunnen de deelnemende werkgevers als één werkgever worden beschouwd. Voor het begrip concern wordt aangesloten bij de bezitseris van de fiscale eenheid (voor de vennootschapsbelasting een belang van 95 procent). Toepassing van deze regeling is een keuze, maar als het wordt toegepast geldt de regeling ook voor alle werkgevers in het concern.

Dit is voor de meeste dga's met een persoonlijke holding en een werkmaatschappij een verbetering, maar voor samenwerkende dga's zal apart administreren nodig blijven. Nemen deze dga's deel aan het personeelsfeest dan hoort de verstrekking thuis in de administratie van de holding. Betekent dit nu dat de kwalificerende dga zichzelf de hele forfaitaire ruimte van het concern kan toebedelen? Nee, want vergeet de eerdergenoemde algemene gebruikelijkheidstoets niet. Zoals gezegd is dat nog steeds een vaag begrip, met een zware bewijslast voor de Belastingdienst. Maar u kunt er gif op innemen dat ingeval het een dga betreft, dit een van de uitzonderlijke gevallen zal zijn die zal worden bestreden.

DUIDELJKHEID?

Is er nu duidelijkheid? Er is zeker meer duidelijkheid, maar de Belastingdienst wacht nog een schone taak werkgevers nu niet langer te laten bungelen, na vier jaar onzekerheid. Naar verwachting zal men echter terughoudend zijn met lijstjes van voorzieningen die wel en niet voldoen aan de regelgeving. Dit om te voorkomen dat aan de hand van die lijstjes de rand van het (on)mogelijke wordt opgezocht.

Noot

* Mirjam van de Langerijt is als fiscaal jurist werkzaam bij Full•Finance Consultants in Apeldoorn.