

Gebruikelijk aanwijzen

In het kader van de werkkostenregeling kan een werkgever bepaalde vergoedingen en verstrekkingen aanwijzen als eindheffingsbestanddeel. Volgens het kabinet biedt de huidige wettekst (te veel) ruimte voor oneigenlijk gebruik en is aanscherping nodig.

Om vergoedingen en verstrekkingen als eindheffingsbestanddeel aan te wijzen geldt als voorwaarde dat 'de vergoedingen en verstrekkingen niet in belangrijke mate hoger zijn dan in voor het overige overeenkomstige omstandigheden gebruikelijk is'.¹ Tijdens de behandeling van het Belastingplan 2015 is aan het parlement toegezegd om dit gebruikelijkheidscriterium aan te scherpen. Met name bonussen zouden als eindheffingsbestanddeel worden aangewezen om tariefsvoordeel te behalen.² Een eindheffing van 80 procent is immers voordeliger dan brutering tegen het toptarief van 52 procent.

Het kabinet stelt nu voor om de wettekst te wijzigen. Niet de omvang van de vergoedingen of verstrekkingen als zodanig, maar het door de werkgever *aanwijzen* van aan een werknemer verstrekte vergoedingen of verstrekkingen van een bepaalde omvang als eindheffingsbestanddeel moet gebruikelijk zijn. Is een vergoeding of verstrekking op zichzelf al ongebruikelijk, dan is het ook ongebruikelijk deze aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel.

Of het aanwijzen van een vergoeding of verstrekking gebruikelijk is, hangt onder meer af van de aard van de vergoeding of verstrekking. Het is niet gebruikelijk om maandloon, vakantiegeld, hoge bonussen of vergoeding van vermogensschade bij indiensttreding als eindheffingsbestanddeel aan te wijzen. Een bijzonder geval is het kerstpakket: afhankelijk van de waarde kan het gebruikelijk zijn om dit aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel, ondanks dat het kerstpakket in wezen het karakter van een beloningsbestanddeel heeft.

Ook de hoogte van de vergoeding of verstrekking kan een belemmering vormen. Het aanwijzen van een jubileumuitkering van 1 miljoen euro is bijvoorbeeld niet gebruikelijk. De werkgever houdt rekening met het totaal aan aangewezen vergoedingen en verstrekkingen. Een 'extreem' voorbeeld is om bij een werknemer in een jaar 100.000 euro aan vergoedingen aan te wijzen. Dat is in het algemeen ongebruikelijk, aldus het wetsvoorstel.

Tot slot is van belang of tariefarbitrage het oogmerk zou kunnen zijn. Mogelijk is er sprake van een bestendige gedragslijn waardoor mag worden aangenomen dat tariefarbitrage geen doorslaggevende rol speelt. Daarvan kan wel sprake zijn bij 'min of meer incidentele of omvangrijke beloningen' waarbij het eindheffingstarief aanmerkelijk lager is dan het bij individuele brutering geldende tarief.

Voor de gebruikelijkheidstoets moet de werkgever een vergelijking maken met collega's in dezelfde functiecategorie of werknemers van een vergelijkbaar bedrijf in dezelfde branche. Als een dergelijke vergelijking niet mogelijk is, dan wordt de aanwijzing als eindheffingsbestanddeel 'naar redelijkheid' beoordeeld, aldus het wetsvoorstel.

De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2016.

Bron: Wetsvoorstel Overige fiscale maatregelen 2016, artikel II, memorie van toelichting, 5.1.

 **De werkgever hield bij de totstandkoming van de werkkostenregeling wel rekening met de situatie waarin (hoog)belast loon zou worden omgeruild voor vergoedingen of verstrekkingen in de vorm van eindheffingsbestanddelen. Maar de gedachte was 'dat een dergelijk oneigenlijk gebruik geen hoge vlucht zal nemen'. En anders zouden aanvullende maatregelen worden genomen.³ Nog geen jaar na verplichte toepassing van de werkkostenregeling wordt de wettekst aangescherpt, zij het met de nodige slagen om de arm. Werkgevers zullen vermoedelijk noodgedwongen op zoek gaan naar de grenzen van wat wel en niet kan, omdat die grenzen nu niet goed zichtbaar zijn. ◀**

Noten

1 Artikel 31 lid 1 letter f Wet loonbelasting 1964.

2 Kamerstukken II 2014/15, 34 002, nr. 14 en Handelingen I 2014/15, nr. 14, item 11.

3 Kamerstukken II 2009/10, 32 130, nr. 3, blz. 65. 15.