

Reactie op de internetconsultatie Uitvoeringsregeling Loonbelasting 2011 Door: Commissie Wetsvoorstellen Register Belastingadviseurs

Het Register Belastingadviseurs (RB) heeft met belangstelling kennis genomen van het consultatiedocument Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (URLB 2011). Het RB juicht het toe dat het kabinet de doelgroep wil betrekken bij de invulling van de URLB 2011 en de uitvoerbaarheid van de werkkostenregeling op deze wijze wil peilen. Het RB maakt graag gebruik van deze mogelijkheid.

In deze reactie komen eerst algemene opmerkingen over de werkkostenregeling aanbod en daarna enkele onduidelijkheden.

De werkkostenregeling in de Wet op de loonbelasting 1964

Het RB is nog steeds¹ van mening dat aan de werkkostenregeling nog te veel vragen vastzitten en vindt het een gemiste kans dat is afgezien van een fundamentele discussie over de reikwijdte van het loonbegrip. De totale impact van de verruiming van het loonbegrip is nog steeds niet duidelijk. Dat het niet de bedoeling van de wetgever is geweest om daadwerkelijk alle vergoedingen en verstrekkingen uit een dienstbetrekking tot het loon te rekenen, wordt bevestigd door het voorbeeld van de rouwkrans en de fruitmand aan de (oud)werknemer. Het verdient dan ook aanbeveling om artikel 10 Wet LB 1964 aan te passen.

Daarnaast acht het RB de beperking van beleidsvrijheid van de werkgever om de zakelijke kosten van zijn werknemers onbelast te vergoeden tot een forfait van 1,4% van de loonsom principieel onjuist. Bovendien gaat door de introductie van de werkkostenregeling de beroepskostenregeling voor werknemers nog sterker uiteenlopen met de kostenregelingen in de winst- en resultaatsfeer.

Een forfait blijft 'kwetsbaar' voor inperkingen bij latere wetswijzigingen. Dat deze angst niet onterecht is, blijkt uit het aanvankelijk voorgestelde forfait van 1,5% die als gevolg van aanvullende gerichte vrijstellingen is verlaagd met 0,1%. Bij aanneming van het wetsvoorstel Uniformering Loonbegrip zal deze wederom met 0,1% stijgen.

Werkkostenregeling nadelig voor werkgevers met veel deeltijdwerknemers

Een ondernemer die veel deeltijdwerknemers in dienst heeft, overschrijdt eerder de forfaitaire ruimte. De kosten van bijvoorbeeld een kerstpakket of personeelsfeest voor een fulltime werknemer zijn net zo hoog als voor een parttimer, terwijl de loonsom voor de parttimer lager is.

Koppeling salarisadministratie en financiële administratie moeilijk te maken tijdens het jaar

Wanneer een ondernemer overgaat op de werkkostenregeling moet de administratie worden aangepast. Het (actuele) cumulatieve bedrag van de vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte is voor de salarisadministratie van belang om te kunnen beoordelen of de ondernemer binnen de vrije ruimte blijft. Op het moment dat de vrije ruimte wordt overschreden, zal eindheffing van 80% plaatsvinden. Zeker in het mkb vormt het voor een

¹ Zie de brief van het RB d.d. 6 oktober 2009 n.a.v. het fiscale pakket Belastingplan 2010 c.a. zoals dat op Prinsjesdag 2009 is ingediend.

ondernemer een extra administratieve last om dit cumulatieve bedrag bij te houden. Daarbij komt dat de vergoedingen en verstrekkingen veelal exclusief btw in de financiële administratie worden opgenomen. Voor de actuele stand van het cumulatieve bedrag dient de btw alsnog toegevoegd te worden. Het RB twijfelt aan de uitvoerbaarheid van artikel 31a, vierde en vijfde lid, Wet LB 1964. Gedurende het jaar is de koppeling tussen de financiële en salarisadministratie moeilijk te maken. Het is de vraag of dit in de eerste maand na afloop van het jaar mogelijk is. Vaak maakt men (wie?) een dergelijke koppeling op het moment dat de jaarcijfers bekend zijn pas later in het volgende jaar.

Nihilwaarderingen, artikel 3.6 URLB 2011

Getuige de toelichting op artikel 3.6, eerste lid, onderdeel e, URLB 2011 heeft deze bepaling ook betrekking op de gebruikte of verbruikte zakelijke hulpmiddelen op de werkplek. Het gaat hier om middelen die niet voldoen aan de in onderdeel a gestelde voorwaarde dat het niet gebruikelijk is dat deze elders (dan op de werkplek) worden gebruikt of verbruikt. Volgens de toelichting valt ook vakliteratuur die op de werkplek wordt verstrekt en vaak deels tijdens een treinreis of thuis gelezen wordt, in beginsel onder deze bepaling. Wordt de vakliteratuur daarentegen thuis ontvangen en deels tijdens een treinreis of thuis gelezen, dan valt deze vakliteratuur niet onder deze bepaling.

Het RB vraagt zich af of de kwalificatie van vakliteratuur in dezen wel juist is. Volgens het RB is vakliteratuur immers per definitie zuiver zakelijk en dient daarvoor dan ook een gerichte vrijstelling te gelden. Het RB adviseert dan ook om vakliteratuur gericht vrij te stellen in artikel 31a, tweede lid, Wet LB 1964.

Werkkleding, artikel 3.6, eerste lid, onderdeel d, URLB 2011

De huidige werkkledingregeling wordt gewijzigd. Kleding voorzien van een logo van minimaal zeventig cm² valt niet langer onder de nihilwaardering. Slechts als deze kleding achterblijft op de werkplek kan een nihilwaardering gebruikt worden. Het RB is van mening dat deze aanpassing ongewenst is. Veelal krijgt een werknemer – denk bijvoorbeeld aan een hoveniersbedrijf of installatiebedrijf – een jas of trui (die gebruikt wordt ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking, doch niet uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt is om tijdens de vervulling van de dienstbetrekking te worden gedragen) van de werkgever ter beschikking gesteld om een uniforme uitstraling van het bedrijf te bewerkstelligen en tevens reclame te maken voor de onderneming. Uiteraard is zo'n kledingstuk duurder met dan zonder reclame-uitingen. Als gevolg van de wijziging komt het hoge bedrag in de heffing/forfaitaire ruimte te vallen. Het achterlaten – en door de werkgever laten wassen – van de kleding is meestal geen optie, aangezien deze werknemers veelal vanuit huis naar een klant gaan. Het wassen brengt bovendien ook een extra last voor de ondernemer met zich mee.

Maaltijden op de werkplek, artikel 3.7, onderdeel a, URLB 2011

In de bepaling van de forfaitaire bijtelling van een maaltijd op de werkplek wordt onderscheid gemaakt tussen warme maaltijden en overige maaltijden. Er is sprake van een overige maaltijd, als deze – gemeten in aantal, gewicht of kostprijs – niet overwegend bestaat uit warme elementen. Het RB is van mening dat een dergelijk onderscheid voor de ondernemer moeilijk uitvoerbaar en controleerbaar.

Conditie- en krachtraining op de werkplek, art. 3.7, onderdeel d, URLB 2011

Op grond van artikel 3.7 onderdeel d, URLB 2011 dient € 200 als besparingswaarde per werknemer in aanmerking te worden genomen indien een werkgever over een fitnessruimte op de werkplek beschikt. Het is hierbij aan de werkgever om te bepalen hoeveel werknemers gebruik maken van deze voorziening. Een dergelijke bepaling noodzaakt de werkgever om bij te houden hoeveel mensen nu daadwerkelijk gebruik maken van de faciliteit en zal als een administratieve last worden ervaren.

Bedrijfsfitness is er op gericht om de werknemers in staat te stellen hun functie in goede gezondheid en conditie te vervullen. Het RB vraagt zich af waarom de in artikel 3.7, onderdeel a, *URLB 2011* beschreven waardering niet ook geldt voor die werkgevers die hun werknemers bedrijfsfitnessfaciliteiten ter beschikking willen stellen, doch niet over de middelen beschikken om de faciliteiten op de werkplek aan te bieden. Het mag volgens het RB geen verschil maken of bedrijfsfitness op de werkplek, dan wel elders wordt mogelijk gemaakt.

Rentevoordeel personeelsleningen, artikel 3.9 URLB 2011

Het RB betreurt het dat artikel 3.9 URLB 2011 nog niet compleet en derhalve vooralsnog niet duidelijk is. Er zijn wel twee leden gereserveerd voor geldleningen ter zake van hypotheeken. De consultatiewaarde is in dezen dan erg beperkt, zeker nu er ook geen tweede consultatieronde plaats vindt.

De beslissing van een werkgever om per 1 januari 2011 al de werkkostenregeling toe te passen, dan wel (in ieder geval voor 2011) een beroep te doen op het overgangsrecht, dient weloverwogen tot stand te kunnen komen. Zolang de tekst van de Uitvoeringsregeling niet bekend is, is een dergelijke weloverwogen beslissing schier onmogelijk. In dat kader heeft zij tevens opgemerkt dat huidige personeelsregelingen aangepast moeten worden.

De bedrijfsfietsenregeling, artikel 3.9, vierde lid, URLB 2011

Onder de werkkostenregeling wordt het eenvoudiger om een fiets aan een werknemer te verstrekken. Dit wordt ook in de brief² van 25 juni 2010 door de minister uiteengezet. Wel dient aan de gebruikelijkheidstoets te worden voldaan. Door in artikel 3.9, vierde lid, URLB 2010 de voorwaarde te stellen dat de lening tegen nihil kan worden gewaardeerd indien de fiets en dergelijke in overwegende mate wordt gebruikt in het kader van woon-werkverkeer, wordt een deel van de administratieve lastenverlichting wederom teniet gedaan. Een werkgever zou dan alsnog moeten controleren of een werknemer wel in overwegende mate met de fiets naar het werk gaat. De mededeling van de minister in voornoemde brief en het feit dat wordt overwogen³ om de fiets onder de gerichte vrijstelling te brengen kan uitstelgedrag met zich brengen, met als gevolg dat de gehele fietsregeling tijdelijk in de ijskast terecht komt. Het RB verzoekt daarom zo snel mogelijk duidelijkheid hieromtrent te verschaffen.

Contributies beroepsorganisaties

Nagenoeg alle werkgevers betalen voor hun werknemers de contributie van hun, al dan niet verplichte, beroepsvereniging. Denk bijvoorbeeld aan medici, advocaten, accountants, belastingadviseurs en architecten. Het lidmaatschap van de beroepsvereniging is voor deze beroepsgroepen onverbreekbaar verbonden met de werkzaamheden en is onmisbaar voor een goede uitoefening van de dienstbetrekking. Het zou dan ook logisch en terecht zijn als de contributie onder de nieuwe werkkostenregeling, die op 1 januari 2011 wordt ingevoerd, onbelast zou kunnen worden vergoed. Dat is echter op basis van de werkkostenregeling, zoals die nu luidt, niet het geval of is althans zeer onduidelijk. Zoals in de brief van 25 juni al door het RB is verzocht dient hieromtrent duidelijkheid te worden verschaft. Verwezen wordt naar het Dossier werkkostenregeling op de homepage van www.rb.nl.

Vaste kostenvergoedingen

Veel ondernemers maken gebruik van vaste kostenvergoedingen. Dergelijke kostenvergoedingen bestaan veelal voor een groot deel uit intermediaire kosten. In het kader van het verminderen van de administratieve lastendruk moet volgens het RB worden

² Brief d.d. 25 juni 2010 DB/2010/141U.

³ Aangenomen motie van het lid Aptroot, TK, nr. 31796, nr. 14.

overwogen om vergoedingen van dergelijke intermediaire kosten (onderbouwd) te blijven verstrekken als vaste kostenvergoeding zonder dat de volledige vergoeding belast dan wel onder de forfaitaire ruimte komt te vallen.

Producten uit eigen bedrijf

Op het moment dat de werkkostenregeling wordt toegepast, komt de bestaande regeling 'Producten uit eigen bedrijf' te vervallen. Een door de werknemer verkregen korting zal bij hem belast worden of onder het forfait komen te vallen. Krijgt iemand in een kledingwinkel bijvoorbeeld een korting op een trui van 10% (stel € 10) dan zal deze korting in de toekomst gewoon als loon worden aangemerkt. Kiest de werkgever om de korting onder het forfait van de werkkostenregeling te plaatsen, dan beperkt de verstrekte korting de forfaitaire ruimte van 1,4%.

Zeker in het mkb is dit een regeling die vaak als secundaire arbeidsvoorwaarde wordt toegepast. Daarbij maken ook parttimers veel gebruik van deze faciliteit. Het laten vervallen van deze regeling kan een stijging van de loonkosten voor het mkb tot gevolg hebben, omdat bij het overschrijden van het forfait 80% heffing over het meerdere dient plaats te vinden. De vraag is of er alsnog wordt overwogen een vergelijkbare regeling voor producten uit eigen bedrijf te behouden. Het RB verzoekt dan ook hiermee zo spoedig mogelijk te komen. Ondernemers kunnen dan afzien van het wijzigen en/of uitruilen van bepaalde arbeidsvoorwaarden. Wanneer een werkgever een dergelijke secundaire arbeidsvoorwaarde kent, zal een keuze gemaakt moeten worden of deze blijft bestaan op het moment dat wordt overgegaan op de werkkostenregeling. Stel dat er weinig kostenvergoedingen zijn (onder 1,4%), dan zou je als werkgever in principe per 2011 al kunnen opteren voor de werkkostenregeling. Wordt echter veel gebruik gemaakt van de producten uit eigen bedrijf regeling dan kan de 1,4% al snel gevuld zijn. Het valt dan niet uit te sluiten dat een werkgever met het personeel zal moeten gaan onderhandelen welke regelingen blijven bestaan en wellicht dat het personeel een loonverhoging wil aangezien ze nu een leuk netto voordeel verliezen. Daarnaast zal dit meegenomen worden bij CAO onderhandelingen.

Dit commentaar is opgesteld door GIBO Groep Accountants en Adviseurs ten behoeve van de commissie wetsvoorstellen van het Register Belastingadviseurs.

Contactpersoon:

Mr. drs. O. Clous CB FB

(secretaris Commissie Wetsvoorstellen)

www.rb.nl
vaktechniek@rb.nl