

- de uitgaven ook aan die periode zijn toe te rekenen; en
- er een redelijke kans bestaat dat de uitgaven zich ook zullen voordoen.

De Hoge Raad vindt dat hieraan niet is voldaan. Gebruik van de seniorenverlofregeling levert voor de werkgever pas meerkosten op in het jaar waarin de (resterende) arbeid wordt verricht. Salarislasten moet een werkgever als hoofdregel toerekenen aan het jaar waarin de werknemer de arbeidsprestaties verricht. Hij kan van deze hoofdregel afwijken als er een redelijke mate van zekerheid is dat de waarde van het nut van de werkgever van de arbeid van de werknemers lager is dan de salarislasten. Dit vergt een schatting van het toekomstige nut van die werknemers, en dat betekent aanzienlijke uitvoeringslasten. De Hoge Raad vindt daarom dat dit niet strookt met het eenvoudigsbeginsel van goed koopmansgebruik.

Winstbelasting ook van belang

Werkgevers mogen dus geen voorziening treffen voor het minder laten werken van oudere werknemers. Tegelijkertijd straft de Hoge Raad het uitgangspunt dat deze werknemers ook minder zouden presteren wel een beetje af. De ervaring leert immers juist dat in veel sectoren extra ervaring eerder meer en sneller werk oplevert dan minder ervaring. Voor (ervaren) salarisadministrateurs was al langer duidelijk dat men zich bij het opzetten van personeelsregelingen niet alleen kan beperken tot de HR- en loonbelastingaspecten, maar ook moet kijken naar andere heffingen zoals in dit geval de winstbelastingen. (mr. M. Rijsdijk)

Hoge Raad, 28 januari 2011, LJN BN6391

Privégebruik auto: maak bezwaar!

BTW - Ondanks het feit dat het BUA niet strijdig wordt geacht met de btw-richtlijn, is het nog steeds zinvol om bezwaar te maken tegen bepaalde aftrekcorrecties, zoals die voor het privégebruik van de auto. Ook een recent arrest van de Hoge Raad geeft aanleiding om bezwaar te maken tegen de correctie voor privégebruik van de auto van de ondernemer.

De Hoge Raad heeft vorig jaar aan het Europese Hof van Justitie prejudiciële vragen gesteld over het privégebruik van de auto door de ondernemer. Nederland heeft bij de inwerkingtreding van de Zesde (btw) Richtlijn gebruik gemaakt van de zogenaamde 'standstill bepaling'. Dat betekent dat lidstaten alleen aftrekcorrecties, die golden tot 1 januari 1979, mogen handhaven. Hieraan is de voorwaarde verbonden dat de aftrek niet verder mag worden beperkt. Omdat de forfaitaire aftrekcorrectie diverse malen wijzigingen heeft ondergaan, waardoor ondernemers meer aftrek moeten corrigeren dan vóór 1 januari 1979, kunt u het standpunt innemen dat de aftrekcorrectie in strijd is met de Europese btw-wetgeving. Dat zou beteke-

nen dat de correctie niet meer mag bedragen dan twaalf procent x twintig procent x de cataloguswaarde (dit is de correctie zoals die gold op 1 januari 1979).

Aftrek privégebruik werknemer

In onderstaande gevallen kan nog steeds bezwaar worden gemaakt tegen de aftrekcorrectie op grond van het BUA.

In sommige gevallen kunt u nog steeds bezwaar maken tegen de aftrekcorrectie op grond van het BUA

1. Arrest Scandic

Op grond van dit arrest van het Europese Hof van Justitie kunt u het standpunt innemen dat het BUA niet van toepassing is als uw personeel een niet-symbolische eigen bijdrage betaalt voor uw verstrekkingen als werkgever, zoals bijvoorbeeld de auto van de zaak of kantineverstrekkingen.

Bezwaar maken op grond van het arrest Scandic kan alleen als u als werkgever (zoals het hoort) in iedere btw-aangifte btw heeft voldaan over de eigen bijdrage. Verrekenet u de eigen bijdrage uitsluitend in de laatste btw-aangifte met de btw-correctie, dan kunt u geen bezwaar maken.

Tip

Maak binnen zes weken na het indienen van de btw-aangifte bezwaar tegen de eigen aangifte waarin de correctie voor het privégebruik is opgenomen.

Tip

Maak binnen zes weken na het indienen van de btw-aangifte bezwaar tegen de aftrekcorrectie over 2010, in die gevallen dat uw werknemers een eigen bijdrage betalen.

Tip

Zolang er geen duidelijkheid is, kunt u bezwaar maken tegen de correctie privégebruik op basis van de forfaitaire methode.

2. Arrest Danfoss A/S

Op grond van dit arrest van het Europese Hof van Justitie is het verdedigbaar dat geen BUA-correctie kan plaatsvinden als verstrekkingen in het belang van de werkgever gedaan worden en de werknemer bovendien geen keuze heeft, zoals broodjes tijdens (lunch)vergaderingen.

Coffeng-rapport

Het BUA heeft als uitgangspunt dat de aftrekcorrectie voor het privégebruik van de auto door werknemers wordt vastgesteld op basis van werkelijk gebruik. De staatssecretaris keurt echter vanuit praktische overwegingen goed dat werkgevers deze aftrekcorrectie op basis

van forfaitaire methode doen. De gedachte hierachter is dat de forfaitaire methode het werkelijk gebruik moet benaderen. Op basis van het zogenaamde Coffeng-rapport kunt u echter het standpunt innemen dat aftrekcorrectie op grond van de forfaitaire methode te hoog is en dat een aftrekcorrectie op grond van statistische gegevens het werkelijk gebruik van de auto van de zaak beter benadert. Het ministerie van Financiën en/of de Belastingdienst hebben hier nog geen standpunt over ingenomen. Zolang hier geen duidelijkheid over is, kunt u bezwaar maken tegen de correctie privégebruik op basis van de forfaitaire methode onder verwijzing naar het Coffeng-rapport. (*mr. C. van Vilsteren*)

Hoge Raad, 29 oktober 2010, LJN BH6453

De werkkostenregeling in de praktijk, deel 3

Het cafetariasysteem in de wkr: een praktische uitwerking

WERKGEVER/WERKNEMER - Zoals u weet, kunt u met de cafetariaregeling belaste loonbestanddelen inruilen tegen vrijgestelde of deels vrijgestelde loonbestanddelen. Maar hoe werkt dat nu onder de nieuwe werkkostenregeling? Een praktische uitwerking.

Past u als werkgever de werkkostenregeling toe, dan kunt u er voor kiezen om een aangepast cafetariasysteem in te voeren. U ruilt dan belast loon in tegen loonbestanddelen die onder een gerichte vrijstelling vallen. Ook kunt u belaste loonbestanddelen aanwijzen als eindheffingsbestanddeel. U, en niet uw werknemer, betaalt dan de belasting over dit eindheffingsbestanddeel. Maar let op, aan

deze regeling is wel een aantal mitsen en maren verbonden.

Mogelijk probleem 1: acceptatie door de fiscus

In de eerste plaats zal de Belastingdienst nagaan of de door u overeengekomen cafetariaregeling wel reëel is. Wanneer u achteraf nog belastingheffing recht wilt breien in de werkkostenregeling door alsnog een cafetariaregeling in te voeren, zal de inspecteur – bij controle – er niet snel van overtuigd zijn dat u vooraf al van plan was om een bepaald loonbestanddeel in te ruilen tegen een gericht vrijgesteld bestanddeel of dat u al van plan was om de eindheffing te betalen. Is het loon al door de werknemer genoten, dan is het inruilen namelijk niet meer mogelijk. Het is dus verstandig om nu al na te gaan voor welke loonbestanddelen u de cafetariaregeling toe wilt passen en dit niet uit te stellen tot het eind van het jaar. Haastige spoed is in dit geval dus wel goed. De Belastingdienst heeft beloofd u niet lastig te vallen met een nadere beoordeling als u de regeling alleen voor

Het achteraf recht breien van belastingheffing in de wkr zal de inspecteur niet accepteren