

De Centrale Raad van Beroep wees het verzoek van de werknemer toe en gebied UWV tot overname van de loonbetaling over de *volledige* periode van zes maanden.

Conclusie

De uitspraak van de Centrale Raad van Beroep leidt tot de conclusie dat de overname van de loonbetaling door UWV wél wordt beperkt tot het maximum van zes weken, indien het betreft een verzoek van een werknemer, die valt onder de werking van de reguliere regeling terzake opzegtermijnen (sub a).

Ingeval een werknemer, vallende onder de bijzondere regeling betreffende de opzegtermijnen (sub b), zich evenwel wendt tot UWV met een verzoek tot overname van de loonbetaling, zal UWV over de *volledige*, niet aan het maximum van zes weken gebonden, opzegtermijn moeten doorbetalen.

De uitspraak van de Centrale Raad van Beroep is in de praktijk enkel van belang voor de expat die op 1 januari 1999 reeds de leeftijd van 45 jaar had bereikt, zij het dat uiteraard ook de jongere expat, voorzover hij wordt geconfronteerd met een faillissement van zijn werkgever, lering kan trekken uit dit artikel. ■

Loonbelasting

Olav Kremers, Deloitte Belastingadviseurs

Auto van de zaak wordt in 2006 belast met loonbelasting

In Expat News nummer 3 (maart 2005) is aandacht besteed aan de auto van de zaak en de 30% regeling. In dat artikel is al aangegeven dat het privé-voordeel van het gebruik van de auto van de zaak per 1 januari 2006 belast zal worden met loonbelasting. In deze bijdrage wordt nader ingegaan op de gevolgen van de verschuiving van de heffing van de inkomstenbelasting naar de loonbelasting, zowel voor werkgevers als werknemers.

Huidige regelgeving

Momenteel is het privé-gebruik van een auto van de zaak niet belast met loonbelasting. Ook zijn er geen premies werknemersverzekeringen over het privé-gebruik verschuldigd.

Indien een werknemer op jaarbasis meer dan 500 kilometer privé rijdt met de auto van de zaak, dient de werknemer in zijn aangifte inkomstenbelasting een forfaitair bedrag wegens privé-gebruik auto aan te geven. De bijtelling in de inkomstenbelasting bedraagt in principe 22% van de cataloguswaarde van de auto. Een eigen bijdrage die de werknemer aan de werkgever voor privé-gebruik betaalt, kan op deze bijtelling in mindering worden gebracht.

Indien de werknemer minder dan 500 kilometers per jaar privé rijdt, kan een bijtelling achterwege blijven. De werknemer dient dan dit beperkte privé-gebruik te bewijzen door bijvoorbeeld een sluitende rittenadministratie. De controletaak met betrekking tot de rittenadministratie ligt bij de belastingdienst. Indien de rittenadministratie door de belastingdienst wordt verworpen, zijn de consequenties hiervan (alsnog toepassing van de bijtelling) voor rekening van de werknemer.

De situatie vanaf 1 januari 2006

Vanaf 1 januari 2006 wordt het privé-gebruik van de auto van de zaak in de salarisadministratie van de werkgever betrokken. Dit betekent dat de werkgever loonbelasting en premies werknemersverzekeringen over het privé-gebruik moet betalen. De grens van 500 kilometer en het bijtellingspercentage van 22% blijven ongewijzigd. De eigen bijdrage die de werknemer voor privé-gebruik aan de werkgever betaalt, kan op de 22% bijtelling in mindering worden gebracht.

Gevolgen voor de werknemer

In principe zal een werknemer voor het privé-gebruik voor de auto in 2005 (via de inkomstenbelasting) en 2006 (via de loonbelasting) evenveel belasting betalen. *Echter, voor werknemers met een 30% regeling heeft de verschuiving naar de loonbelasting een belangrijk voordeel, omdat de auto nu tot de grondslag voor de 30% regeling gaat behoren.*

Werknemers die onder de premiegrens van de sociale verzekeringen vallen (2005: € 30.357), zullen daarentegen een nadeel van deze wijziging kunnen ondervinden. Zij zullen vanaf 1 januari 2006 het werknemersgedeelte van in ieder geval de WW over de bijtelling van de auto voor hun rekening krijgen. Ook zal de wijziging effect hebben op de bijdrage in het kader van de Zorgverzekeringswet zoals die op 1 januari 2006 van kracht wordt. Daar staat als voordeel tegenover dat de auto de grondslag voor een uitkering krachtens de werknemersverzekeringen zal verhogen. De auto zal overigens niet tot de grondslag voor de pensioenopbouw gaan behoren.

Gevolgen voor de werkgever

Voor de werkgever betekent de wijziging over het algemeen een verzwaring van de administratieve lasten en in bepaalde gevallen een verzwaring van de financiële lasten.

Werkgever moet privé-gebruik werknemer beoordelen

Wanneer een werknemer meer dan 500 kilometer per jaar rijdt, zal de werkgever loonbelasting over dit privé-gebruik moeten inhouden en afdragen. Rijdt een werknemer minder dan 500 kilometer privé, dan hoeft geen loonbelasting te worden ingehouden en afgedragen omdat het privé voordeel voor de werknemer op nihil wordt gesteld.

Met ingang van 2006 wordt de werkgever verantwoordelijk voor de controle van de rittenadministratie van de werknemer. De werkgever moet immers bepa-

len of er sprake is van belast loon waarover loonheffing en premies werknemersverzekeringen betaald moeten worden.

In principe lijkt de opgave voor de werkgever niet al te ingewikkeld. De werkgever hoeft immers slechts het privé-gebruik van de werknemer te beoordelen. In de praktijk zal dit evenwel niet zo eenvoudig gaan en wordt een werkgever met risico's geconfronteerd.

Heffingsproblematiek voor de werkgever

Een praktisch probleem dat zich bijvoorbeeld aandient, is het verschil tussen de salarisbetaling per maand (of 4 weken) en de jaarlijkse grens van 500 kilometer. Een werkgever moet namelijk bij de salarisbetaling over januari 2006 bepalen of er loonbelasting moet worden ingehouden en afgedragen. Met andere woorden, de werkgever moet in januari 2006 beoordelen of de werknemer gedurende heel 2006 wel of niet meer dan 500 privé-kilometers per jaar rijdt.

De wetgever heeft hiervoor een oplossing bedacht. De bijtelling voor privé-gebruik van de auto kan alleen achterwege blijven indien de werknemer in de maand van heffing minder privé heeft gereden dan $1/12 \times 500 = 41,6$ kilometer (of bij 4 wekelijkse betaling $1/13 \times 500 = 38,5$ kilometer).

Wat nu als de werknemer de ene maand 30 kilometer heeft gereden en de andere maand 52 kilometer? De werkgever zal de eerste maand geen loonbelasting en premies hoeven te betalen, maar zal dat in de tweede maand – als de werkgever deze lijn doorzet – wel moeten doen. Over beide maanden wordt de grens gemiddeld niet overschreden. Wanneer door de werknemer in de overige maanden geen privé-kilometers worden gereden, zal de werknemer gedurende het jaar minder dan 500 kilometer privé rijden. Dit alles heeft echter geen invloed op de vaststelling van de maandelijkse loonheffing.

Daarnaast rijst de vraag hoe deze wisselende maandelijkse heffing zich zal herstellen in de aangifte inkomstenbelasting. Het antwoord op deze vraag is vooralsnog niet duidelijk.

Bewijsproblematiek

Om de heffing van loonbelasting te voorkomen dient de werknemer in ieder geval aan te tonen dat hij jaarlijks minder dan 500 kilometer (of maandelijks minder dan 41,6 km) rijdt. De wijze waarop de werknemer dit aantoont is in principe vrij. Dit houdt in dat verschillende vormen van bewijs mogelijk zijn. De meest gebruikte methode is een sluitende rittenadministratie.

De werknemer zal in eerste instantie het bewijs aan de werkgever moeten overleggen. Maar wanneer is het bewijs nu wel of niet definitief en voldoende geleverd? In een besluit uit 2004 wordt voor de inkomstenbelasting een aantal voorbeelden van aanvaardbaar bewijs genoemd maar daarnaast bestaat ook de mogelijkheid om op andere wijze bewijs te leveren.

De belastingdienst heeft daarom toegezegd om, in samenwerking met het bedrijfs-

leven, in de loop van 2005 methodes te ontwikkelen waarmee de werkgever op een effectieve en efficiënte manier de rittenadministraties van de werknemers kan controleren. Hierbij zou kunnen worden gedacht aan de certificering van (geautomatiseerde) rittenadministraties (zoals Blackbox-systemen). Indien de werkgever een dergelijke door de belastingdienst 'gecertificeerde' controle correct toepast, zal hij voor een mogelijke naheffing (zie hierna) worden gevrijwaard.

Werkgever loopt het risico van de naheffing en de boete

Indien bij een boekenonderzoek aan het licht komt dat de werkgever in een bepaald jaar geen loonbelasting over het privé-gebruik van de auto heeft ingehouden en afgedragen, terwijl de werknemer in dat jaar meer dan 500 kilometer privé heeft gereden, zal de werkgever worden geconfronteerd met naheffingsaanslagen en boetes.

In principe is de nageheven loonheffing verhaalbaar op de betreffende werknemers, maar in de praktijk blijkt vaak dat dit moeilijk te realiseren is. Meestal wil de werkgever de arbeidsrelatie met de werknemer niet verstoren en soms is de werknemer niet meer in dienst. Wanneer de werkgever evenwel de nageheven loonheffing niet op de werknemer verhaalt, zal er in principe ook nog brutering van het netto genoten voordeel dienen plaats te vinden. De opgelegde boetes kunnen niet op de werknemer worden verhaald. Ditzelfde geldt voor de premies werknemersverzekeringen.

Indien een werkgever dit risico van extra loonkosten niet wenst te lopen, dan kan hij er voor kiezen altijd loonbelasting en premies sociale verzekeringen in te houden en af te dragen, ongeacht of de werknemer per jaar meer of minder dan 500 kilometer privé rijdt met de auto van de zaak. Een werknemer die minder dan 500 kilometer privé rijdt, heeft twee mogelijkheden om de ten onrechte ingehouden loonheffing terug te vragen:

1. Hij kan bij de belastingdienst bezwaar maken tegen de inhouding van de loonbelasting.
2. Hij kan de loonbelasting terugvorderen met behulp van de aangifte inkomstenbelasting.

Indien de betreffende werknemer minder dan het premieloon voor de sociale verzekeringen verdient, kan dit voor de werkgever leiden tot een verhoging van de financiële lasten.

Zoals eerder aangegeven is de eigen bijdrage die een werknemer ten behoeve van het privé-gebruik aan de werkgever betaalt, aftrekbaar van de 22% bijtelling. Een eigen bijdrage die een werknemer aan de werkgever betaalt omdat hij in een duurdere auto wenst te rijden, kwalificeert niet (volledig) als een bijdrage voor privé-gebruik. Dit zou voor werkgevers in 2006 wel eens een belangrijk aandachtspunt kunnen worden.

Tot slot

De inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving per 1 januari 2006 zal gepaard gaan met een aanzienlijke stijging van administratieve en financiële lasten voor de werkgever. De werkgever wordt verantwoordelijk voor het gedrag en de bewijsvoering van de werknemer. Een verkeerde inschatting door de werkgever van het werknemers privé-gebruik, kan leiden tot aanzienlijke naheffingsaanslagen. In de praktijk zullen de werkgevers waarschijnlijk vaak de veilige weg kiezen en voor iedere werknemer met een auto van de zaak de bijtelling toepassen. ■

REGISTER

Het register bestaat uit kernwoorden en verwijst naar de uitgave en het paginanummer van het betreffende artikel waarop ze van toepassing zijn.

30%-regeling	2/06, 3/02, 3/09, 4/02, 5/12, 6/08	EU-recht	
		. dienstverlening	5/02
35%-regeling	2/04	. detachering	5/02
Aansprakelijkheid arbeidsongeval	5/09	EU-Rusland,	
Arbeidscontract		samenwerkingsovereenkomst	6/10
. bepaalde tijd en onbepaalde tijd	4/07	Evenredigheidsmethode	5/04
Arbeidsduurvermeerdering	7/08	Faillissement werkgever	9/07
Arbeidsduurvermindering	7/08	Flexibilisering arbeidsduur	7/08
Arbeidsgeschiktheid		Gezinsmigratie	
. controlevoorschriften	2/02	. inschrijving huwelijksakte	4/05
Arbeidsongeval	5/09	Goed werkgeverschap	7/03, 9/05
Arbeidsvoorwaarden	3/07	Grensoverschrijdende werkzaamheden	
Arrest De Groot	5/04		1/08
Arrest Italiaanse hoogleraar	5/04	Huwelijk	4/05
Arrest Ragetie	4/07	Inburgering	
Autokostenforfait	9/09	. basisexamen inburgering	2/07
Auto van de zaak	3/02, 9/09	Inkeerregeling	3/09
AVV	3/07	Kennismigrant	1/11, 3/11
Belastingvrijstelling	5/04	. concernregeling	5/11
BPM	1/02	. gezinsleden	5/11
BUB 1989	2/09	. mvv	5/11
'Buitenlands Vermogen', project	3/08	Kennismigratie	9/02
CAO	3/07	. leges	9/02
Collectieve arbeidsovereenkomsten	3/07	Loondoorbetaling UWV bij faillissement	
Concurrentiebeding	1/06		9/07
Detachering	3/11	Mmv-aanvraag	
. dienstverlening	5/02	. legalisatie en verificatie	1/10
Detacheringsrichtlijn	3/07	Non-concurrentiebeding	1/06