

mr. M.R.M. Deden en
mr. J.P. van 't Hof¹

Een vroege kerst- gedachte



Hoewel het pas augustus is en de kerst nog een maand of vier op zich laat wachten, toch nu alvast aandacht voor een 'paars krokodilletje' dat bij tijd en wijlen komt boven-drijven, en met name rond de kerst voor de meeste werkgevers weer tot hoofdbrekens aanleiding kan geven: het fiscaal faciliteren van liefdadigheidsacties in de loonsfeer.

Het komt steeds vaker voor dat werknemers zelf hun kerstpakket uitkiezen. Rond september of oktober verschijnt er dan een bericht binnen de organisatie waarin de werknemers kunnen aangeven wat ze dit jaar rond de kerst graag willen: een wijnpakket, het traditionele kerstpakket of zelfs themapakketten zijn geen uitzondering meer. Een andere variant die steeds vaker voorkomt is die waarbij de werknemers rond de kerst een cadeauboekje ontvangen, waarin diverse geschenken staan beschreven waaruit ze kunnen kiezen. Naast de traditionele geschenken zoals hiervoor beschreven, is het ook steeds meer gemeengoed geworden dat de werknemers – mede in het kader van corporate responsibility – voor een vast bedrag (meestal zo rond de € 50 per medewerker) een storting bij een goed doel door hun werkgever kunnen laten doen. In plaats van het genot van een goed glas wijn, geniet de werknemer hiermee van het goede gevoel van liefdadigheid. De ultieme kerstgedachte! De vraag is echter of de wetgever, hier niet zorgt voor een wrange bijmaak.

Wettelijke regeling

De fiscale behandeling van het wijnpakket en bijvoorbeeld de traditionele voedselpakketten lijkt duidelijk: Art. 31, lid 1, onderdeel g, Wet LB 1964 bepaalt vanaf 1 januari 2007² dat geschenken in natura kunnen³ worden belast naar een eindheffingstarief loonbelasting van 20% voor zover de waarde in het economische verkeer in het kalenderjaar niet meer bedraagt dan € 70. De regeling is daarmee niet langer beperkt tot een eenmalig geschenk en het geschenk hoeft ook niet ter gelegenheid van een feestdag te worden gegeven.

Deze geschenkenregeling kent een rumoerig verleden: tot en met 2002 konden geschenken tot een bedrag van € 136 volledig onbelast aan de medewerker worden geschonken; cadeaus in geld en in natura konden op deze wijze aan de medewerkers toekomen. In 2003 is de gehele regeling afgeschaft: werkgevers die hun werknemers toen nog een kerstpakket wilden meegeven, moesten een (gebruteerd) eindheffingstabeltarief (van maximaal 108,3%) betalen aan de overheid indien het kerstpakket per geschenk maximaal € 136 bedroeg en het totaal van alle extraatjes aan de medewerker niet meer dan € 272 per jaar was. Door alle commotie die het afschaffen van de geschenkenregeling met zich bracht, is de wetgever overstag gegaan: vanaf 1 januari 2004 was het mogelijk dat de werkgevers tot een bedrag van maximaal € 35 eenmaal per jaar ter gelegenheid van een algemeen erkende feestdag een geschenk aan hun medewerkers gaven, onder toepassing van een eindheffing loonbelasting van 15%. Vanaf 1 januari 2007 is deze regeling dus weer lichtjes aangepast door enerzijds het bedrag te verdubbelen, het eenmalige karakter eruit te halen, de erkende feestdaggedachte overboord te gooien en anderzijds het tarief te verhogen naar 20%.⁴

Geld of natura?

De geschenkenregeling van art. 31, lid 1, onderdeel g, Wet LB 1964 ziet zoals aangegeven op geschenken in natura. Dit lijkt met zich te brengen dat als een werknemer ervoor kiest om niet het traditionele wijnpakket te ontvangen, maar in plaats daarvan wenst dat een bepaald bedrag aan een goed doel wordt geschonken, de geschenkenregeling en het daarbij behorende eindheffingstarief van 20%, niet van toepassing is. Waar een wijnpakket ter waarde van € 70 dan leidt tot € 14 aan eindheffing loonbelasting (20% x € 70), zou een schenking van € 70 netto aan bijvoorbeeld het Wereld Natuur Fonds met zich brengen dat de werkgever hierover nog eens ruim € 75 aan belasting dient af te dragen.⁵ Dit is ruim vijf keer meer belasting! En dan hebben we het nog niet eens over de eventueel verschuldigde pre-

1 Mr. M.R.M. Deden en mr. J.P. van 't Hof, beiden belastingadviseur en compagnon bij Courdid.

2 Wet van 14 december 2006, *Stb.* 2006, 681, houdende wijziging van enkele belastingwetten ter vermindering van administra-

tieve lasten (Wijzigingsplan Paarse Krokodil)

3 Deze eindheffing is niet verplicht.

4 Tegelijkertijd met de verruiming van de geschenkenregeling, is per 1 januari 2007 de specifieke eindheffingsmogelijkheid

voor bedrijfsjubilea en persoonlijke feestdagen afgeschaft.

5 Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de medewerker onder het toptarief van 52% valt en de belasting niet ten laste van de werknemer komt: het gebruteerde tarief bedraagt dan 108,3%.

mies. Los van de vraag of dit vanuit maatschappelijk oogpunt een wenselijke uitkomst is – steun aan goede doelen wordt hiermee niet (fiscaal) gestimuleerd – lijkt de vraag gerechtvaardigd of een schenking aan een goed doel toch niet op enigerlei wijze onder de geschenkenregeling moet kunnen worden geschaard.

Jurisprudentie en beleid inzake schenkingen aan goede doelen

In de uitspraak van Hof Amsterdam van 30 oktober 2003, nr. 03/0246 (NTRF 2003/1873) zagen werknemers af van hun brutosalaris dat zij in het laatste uur van 2000 zouden verdienen, waarna de werkgever zich verplichtte jegens de werknemers het ingezette brutosalaris te verdubbelen en aan goede doelen te schenken. Het hof besliste hier dat de werknemers die aan deze actie deelnamen, een voordeel uit dienstbetrekking hebben genoten, welk voordeel bestond uit schenkingen aan goede doelen die door hun werkgever waren gedaan.

Met name in januari 2005 is er veel gezegd en geschreven over donaties aan goede doelen. Met Kerst 2004 reageerde de hele wereld geschokt op de Tsunami die Zuidoost-Azië trof. Vele inzamelingsacties werden op touw gezet. Er kwamen initiatieven om af te zien van verloftijd, in ruil waarvoor de werkgever namens de werknemer een bedrag overmaakte naar het goede doel. Volgens de staatssecretaris van Financiën genoot de werknemer in dat geval nog steeds loon, zodat loonheffing op de gebruikelijke wijze moest plaatsvinden. In principe was de tijdvaktabel of de tabel voor bijzondere beloningen van toepassing. De eenmalige goedkeuring die toen was uitgevaardigd⁶ kwam erop neer dat de ontvangen belastinggelden in verband met de donatie in ruil voor verlof als gebruteerd eindheffingsbestanddeel kwalificeerden in de zin van art. 31 lid 2, onderdeel b, Wet LB 1964, zonder dat de inspecteur een beschikking hiervoor had afgegeven. Vervolgens schonk de overheid de ontvangen belastingopbrengsten door aan de Samenwerkende Hulporganisaties.

In zijn brief van 24 mei 2005, nr. DGB2005/2966 (NTRF 2005/705) gaf de staatssecretaris van Financiën antwoord op vragen van een van de Tweede Kamerleden over het inleveren van vrije dagen voor een goed doel. Volgens de staatssecretaris viel het afzien van verlofuren, al dan niet in combinatie met het schenken van de tegenwaarde van die verlofuren aan een maatschappelijk wenselijk geacht goed doel, niet onder de vrijstellingen die zijn opgenomen in de Wet LB 1964.

Uit de hier aangehaalde jurisprudentie en aanschrijvingen van de overheid lijkt in eerste instantie de conclusie te kunnen worden getrokken dat een schenking door de werkgever aan een goed doel als een reguliere loonbetaling dient te worden aangemerkt. De geschenkenregeling lijkt dus niet van toepassing. De vraag is echter of dit een juiste conclusie is. Immers, in de beschreven gevallen lijkt de mogelijkheid van toepassing van de geschenkenregeling niet aan de orde te zijn geweest, aangezien hier geen sprake was

van een (onverplichte) schenking van de werkgever. De werknemers leverden namelijk verlof of loon in, onder de verplichting voor de werkgever tot storting van dit bedrag en een additionele bijdrage aan het goede doel.

Derhalve blijft de vraag of een schenking aan een goed doel door de werkgever in het kader van de feestdagen als een schenking in natura zou kunnen worden aangemerkt en zodoende onder het eindheffingstarief van 20% kan worden gebracht. Zeker in de gevallen waarin een werknemer een cadeauboekje ontvangt, waarin diverse cadeaus staan beschreven waaruit de werknemer een keuze kan maken, lijkt toepassing van de geschenkenregeling niet meer dan redelijk. In de brief van de staatssecretaris van 21 januari 1997, nr. DB96/4480U en het besluit van 22 juni 2004, nr. CPP2004/1454M (vraag 30)⁷, is aangegeven dat ingeval een werkgever aan zijn werknemer een cadeaubon geeft, dit is aan te merken als een beloning in natura.⁸ De situatie waarin een werkgever zijn werknemers een cadeauboekje schenkt, waaruit de werknemers vervolgens kunnen kiezen uit de diverse aangeboden cadeaus, kan ons inziens op één lijn worden gesteld met de verstrekking van een cadeaubon, zij het dat het een cadeaubon is met meerdere keuzes.

Ook het rechtstreeks storten op initiatief van de werknemer, gelijk het verstrekken van het wijnpakket op verzoek van de werknemer, zou ons inziens als een geschenk in natura moeten kunnen worden aangemerkt. De werknemer ontvangt namelijk geen loon in geld, maar slechts de mogelijkheid om geld te laten overmaken naar een vooraf gedefinieerd doel, hetgeen ons inziens te vergelijken is met een zogenoemde gerichte cadeaubon. Feitelijk ontvangt de werknemer in het geheel niets, behoudens een goed gevoel indachtig de kerstgedachte, hetgeen hooguit als een natuurverstreking zou kunnen worden aangemerkt en daarmee onder de geschenkenregeling zou moeten vallen.

Mogelijk zou zelfs kunnen worden gesteld dat een schenking aan het goede doel als een volledig vrijgestelde verstrekking ex art. 15, onderdeel b, Wet LB 1964 moet worden aangemerkt, aangezien een dergelijke schenking naar algemeen maatschappelijke opvattingen niet als beloningsvoordeel zal worden ervaren. En mocht het dan toch als een beloningsvoordeel worden ervaren, dan lijkt een schenking in het kader van een liefdadigheidsactie toch bij uitstek als een verstrekking met in hoofdzaak ideële waarde te kwalificeren, ingevolge art. 17a lid 1, onderdeel c, Wet LB 1964.

De wetgever is aan zet

Het blijft ons inziens een vreemde gedachte dat de situatie waarin een schenking aan een goed doel wordt gedaan en een werknemer zelf niets ontvangt, tot een hogere belastingheffing zou leiden dan wanneer een werknemer met goed gevulde wijnglazen aan het kerstmaal gaat. Zoals hierboven betoogd zou dit ons inziens niet het geval hoeven zijn, echter, de bestaande regelgeving en de daaraan door de staatssecretaris gegeven interpretatie lijken deze visie

6 Besluit van 7 januari 2005, nr. DGB2005/92M, NTRF 2005/33.

7 Dit besluit is vervallen bij besluit van 11 mei 2006, nr. CPP2006/479M, NTRF 2006/749.

8 Zie ook G.W.B. van Westen, *Cursus Belastingrecht (Loonbelasting)*, onderdeel 2.2.2, g.

echter niet te steunen. En dat wringt. Het zou de wetgever daarom ook sieren als op korte termijn duidelijkheid wordt geschapen in een (nieuwe) wettelijke bepaling of beleidsbesluit, waarin expliciet wordt neergelegd dat goededoelenschenken van de werknemer via de werkgever onbelast of in ieder geval laag belast kunnen plaatsvinden.

Tot een wetswijziging was de staatssecretaris in 2005 bij de beantwoording van Kamervragen over het inleveren van vrije dagen voor goede doelen niet bereid⁹, ingegeven door de mogelijkheid van de giftenaftrek in de inkomstenbelasting. Dit argument overtuigt ons echter niet en wel hierom. Ten eerste is de giftenaftrek van art. 6.39 Wet IB 2001 beperkt: aftrekbaar is maximaal 10% van het verzamelinkomen voor toepassing van de persoonsgebonden aftrek en daarnaast kan de giftenaftrek pas worden geclaimd voor zover zij samen zowel € 60 als 1% van het verzamelinkomen voor toepassing van de persoonsgebonden aftrek te boven gaan. Het aardige is nu juist dat de kerstgedachte die bij ons naar boven komt goededoelenschenken betreft van rond de € 60 per medewerker. Ten tweede hoeft het

bestaan van een fiscale faciliteit in de inkomstenbelasting niet in de weg te staan aan een fiscale faciliteit in de loonbelasting; vergelijk bijvoorbeeld de mogelijkheid om studiekosten af te trekken in de inkomstenbelasting (art. 6.27 Wet IB 2001) en art. 15a, lid 1, onderdeel h, Wet LB 1964.

Aktie voor liefdadigheid!

Het is wenselijk als de discussie omtrent de liefdadigheidsacties in de loonsfeer niet pas weer zou oplaaien op het moment dat zich in de toekomst weer onverhoed een ramp voordoet. Duidelijkheid en eenvoud zijn gewenst. Het is voor veel werkgevers lastig te begrijpen dat wanneer een werknemer ervoor kiest zelf niets te ontvangen maar in plaats daarvan het goede doel steunt, dit tot een veelvoud aan belastingheffing bij de werkgever leidt. Zou het niet een zonnige kerstgedachte zijn als al dit jaar de werknemer een glaasje wijn minder bij de kerstmaaltijd zou kunnen nuttigen ten faveure van het goede doel, zonder dat dit voor zijn werkgever tot een hoge loonbelastingheffing aanleiding geeft?

⁹ Brief staatssecretaris van Financiën van 24 mei 2005, nr. DGB2005/2966, NTFR 2005/705.