

Arrest Hoge Raad over bonusaandelen en vrije ruimte van de werkkostenregeling (gebruikelijkheidstoets)

Op 12 juli 2019 heeft de Hoge Raad de uitspraak gepubliceerd in een door Meijburg & Co gevoerde procedure over de vraag of de toekenning van (bonus)aandelen in de vrije ruimte van de werkkostenregeling mag worden ondergebracht. De Hoge Raad formuleert in deze uitspraak gezichtspunten voor de toepassing van de gebruikelijkheidstoets.

De casus in deze procedure is als volgt: een werkgever kent sinds enige jaren een aandelenplan waarbij de leden van de groepsraad in de gelegenheid worden gesteld de bruto bonus aan te wenden voor de koop van aandelen in de vennootschap. Als deze werknemers, die hiervan gebruik hebben gemaakt, na drie jaar nog in dienst waren, kregen zij een aantal aandelen om niet toegekend. De belastingheffing over deze om niet toegekende aandelen kwam voor rekening van de werkgever. Met ingang van 2012 is de werkgever overgegaan op de werkkostenregeling en heeft deze het voordeel dat voortvloeide uit de toekenning van de aandelen om niet in 2012 en 2013 beschouwd als eindheffingsbestanddeel voor de werkkostenregeling. In 2012 en 2013 zijn ook diverse andere loonvoordelen als eindheffingsbestanddeel behandeld, zoals kerstpakketten en personeelsactiviteiten. Voor zover de vrije ruimte van de werkkostenregeling van 1,5% respectievelijk 1,4% werd overschreden, heeft de werkgever in 2012 en 2013 een eindheffing van 80% aangegeven en afgedragen. De Belastingdienst is het hier niet mee eens en heeft naheffingsaanslagen opgelegd. Dit omdat hij van mening is dat de verstrekte aandelen de gebruikelijkheidstoets van de werkkostenregeling niet kunnen doorstaan, vooral vanwege de hoogte van de verstrekkingen.

Bij de eerdere gerechtelijke instanties was belanghebbende door de Rechtbank in het gelijk gesteld, terwijl het Hof had geoordeeld dat bij de uitleg van wat gebruikelijk is onder de werkkostenregeling rekening gehouden moest worden met de naar algemene maatschappelijke opvatting gebruikelijke normen. Tegen de uitspraak van het Hof is belanghebbende in cassatie gegaan.

Relevantie voor de praktijk

De Hoge Raad oordeelt nu dat als uitgangspunt geldt dat alle vergoedingen en verstrekkingen tot het loon behoren en dat het niet van belang is wat de aard is van het loonbestanddeel. Ook een voordeel dat naar algemeen maatschappelijke opvattingen wellicht niet als loon wordt ervaren, hoort in beginsel tot het loon en valt dus onder het bereik van de werkkostenregeling.

Voorts is het aan de inspecteur om aannemelijk te maken of de aanwijzing van de vergoeding of verstrekking vervolgens ongebruikelijk is, waarbij het moet gaan om oneigenlijk gebruik te beperken en extreme situaties te voorkomen. Volgens de Hoge Raad biedt de wetsgeschiedenis nauwelijks aanknopingspunten hoe aan deze bewijslast kan worden voldaan. Daarom formuleert de Hoge Raad een aantal gezichtspunten. Naar het oordeel van de Hoge Raad kunnen ook voor de jaren vóór 2016 de gezichtspunten uit de aangescherpte wetgeving over de werkkostenregeling per 2016 van belang zijn. De Hoge Raad noemt daarnaast de gebruikelijkheid van de

aanwijzing als eindheffingsbestanddeel, vergelijkingen met de werkkostenregeling voor andere werknemers van dezelfde werkgever, en vergelijkingen met de werkkostenregeling voor collega's van de werknemer in dezelfde functiecategorie bij dezelfde werkgever en voor werknemers bij andere werkgevers.

In dit verband merkt de Hoge Raad nog op dat de inspecteur niet voldoet aan zijn stelplicht door uitsluitend te wijzen naar de door de Belastingdienst gehanteerde doelmatigheidstoets van € 2.400 per werknemer per jaar.

De Hoge Raad verwijst de zaak naar het Gerechtshof Den Haag met de aanwijzing dat partijen in de gelegenheid moeten worden gesteld om hun stellingen aan te passen aan de geformuleerde gezichtspunten voor toepassing van de gebruikelijkheidstoets.

Indien u twijfelt of een bepaalde vergoeding of verstrekking aan uw werknemers de gebruikelijkheidstoets doorstaat om als eindheffingsbestanddeel te kunnen worden aangewezen onder de werkkostenregeling, adviseren wij u contact op te nemen met een van de professionals van Meijburg & Co.

Meijburg & Co
juli 2019

De in dit memorandum opgenomen informatie is van algemene aard en heeft geen betrekking op de specifieke omstandigheden van een bepaald individu of een bepaalde entiteit. Hoewel bij de totstandkoming van dit memorandum de grootst mogelijke zorgvuldigheid is betracht, kunnen wij niet garanderen dat de daarin opgenomen informatie op de datum van ontvangst juist en volledig is of dat in de toekomst zal blijven. Op grond van deze informatie dient geen actie ondernomen te worden zonder adequate professionele advisering na een grondig onderzoek van de specifiek van toepassing zijnde situatie.