

Onlangs heeft de Hoge Raad een interessante uitspraak gewezen over de toepassing van de vrije ruimte bij werknemers met een buitenlandse werkgever. Voor niet-inhoudingsplichtige buitenlandse werkgevers een reden om te heroverwegen of ze zich in Nederland vrijwillig gaan melden. Deze bijdrage gaat daar nader op in.

MR. L.A. (LÉONE) BOURCE, BOURCE-SNIKENBURG TE DEN BOSCH

VRIJE RUIMTE

Vrije ruimte niet-inhoudingsplichtigen

Uitspraak Hoge Raad

Op 27 mei jl. oordeelde de Hoge Raad dat werknemers, indien de werkgever van inhoudingsplicht is vrijgesteld in Nederland, zelf de vrije ruimte uit de werkkostenregeling mogen toepassen in de aangifte inkomstenbelasting. Anders dan in de loonbelasting noodzakelijk is, behoeft de niet in Nederland inhoudingsplichtige werkgever de vergoedingen en verstrekkingen dus niet aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel voor de werkkostenregeling.

Nu is het zo dat in het buitenland gevestigde werkgevers in Nederland alleen inhoudingsplichtig zijn wanneer zij hier ofwel beschikken over een vaste inrichting, ofwel een vaste vertegenwoordiger hebben, ofwel diensten verrichten gericht op het verlenen van tussenkomst (zoals uitzendbureaus of een werkgever die iemand detacheert naar Nederland). Ook kan de in het buitenland gevestigde werkgever zich vrijwillig melden als inhoudingsplichtige voor de loonbelasting voor een of meer personen die hij in dienst heeft en van wie het loon is onderworpen aan inkomstenbelasting.

Nota bene: indien Nederlandse premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke premie ZVW verschuldigd zijn, dient de werkgever zich altijd te melden als afdrachtplichtige voor deze premies; hij heeft dan geen keuze. Voor de loonbelasting heeft hij deze keuze echter wel.

In de praktijk zien we vaak dat een werkgever zich meldt om het voor de werknemer gemakkelijker

te maken en te voorkomen dat de werknemer aan het eind van het jaar nog veel belastingen moet nabetalen.

De uitspraak van de Hoge Raad heeft nu een onverwacht gevolg: de keuze voor vrijwillig melden kan gevolgen hebben voor de toepasselijkheid van de werkkostenregeling van de werknemer. Dit is dus een aandachtspunt als de werkgever overweegt zich al dan niet vrijwillig te melden. Ik zal het laten zien aan de hand van een voorbeeld.

Voorbeeld

De werknemers Anja en Boudewijn werken allebei volledig in Nederland voor een in beginsel niet in Nederland inhoudingsplichtige werkgever. Anja's werkgever heeft zich vrijwillig gemeld bij de Belastingdienst als inhoudingsplichtige. Boudewijns werkgever heeft dat niet gedaan.

Anja's werkgever kan uiteraard vergoedingen en verstrekkingen geven ten bedrage van de vrije ruimte en bedragen die gericht zijn vrijgesteld. Veelal gebeurt dit echter niet in de praktijk; werkgevers passen hun internationale beloningsbeleid toe en wijzen geen vergoedingen en verstrekkingen aan als eindheffingsbestanddeel. Zijn er meerdere werknemers, dan kan bovendien de vrije ruimte ten goede komen aan een andere werknemer.

De werkgever van Boudewijn heeft zich niet vrijwillig gemeld. Op basis van de uitspraak

van de Hoge Raad kan Boudewijn nu zelf in zijn aangifte inkomstenbelasting een bedrag ter grootte van 1,7 procent van het aan Nederland toerekenbare loon (voor zover dit niet hoger is dan 400.000) euro of 1,18 procent over het meerdere toepassen. Dat betekent dat Boudewijn, afhankelijk van het beloningsbeleid van de werkgever, mogelijk meer netto-inkomen overhoudt dan Anja. In dat geval is afzien van de vrijwillige inhoudingsplicht dus een goed idee.

Op grond van artikel 3:84, tweede lid, van de Wet inkomstenbelasting 2001 konden in de inkomstenbelasting de gerichte vrijstellingen al eerder worden toegepast als er geen sprake was van een in Nederland inhoudingsplichtige werkgever. Echter, op grond van ECLI:NL:GHDHA:2021:575 moesten vergoedingen en verstrekkingen wel worden aangewezen om de werkkostenregeling te kunnen benutten. Door deze nieuwe uitspraak is het nu anders. Aanwijzen door de werkgever is niet meer noodzakelijk. Per situatie is dus te beslissen of de praktische voordelen van het melden als inhoudingsplichtige opwegen tegen eventueel gemiste vrije ruimte bij de werknemer.

Hoge Raad, 27 mei 2022, zaaknummer
ECLI:NL:HR:2022:697