

Toelichting voorbeeldafpraak verbod privégebruik bestelauto

Algemeen

Dit model is een voorbeeld van een mogelijke afspraak tussen werkgever en werknemer om een verbod op privégebruik van een bestelauto in te stellen als bedoeld in artikel 13bis, lid 3 van de Wet op de loonbelasting 1964. Desgewenst kan een afspraak tussen werkgever en werknemer, waarbij wel of niet van dit voorbeeld gebruik is gemaakt, ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Belastingdienst-Oost/kantoor Winterswijk, landelijk coördinatiepunt privégebruik auto (hierna: het coördinatiepunt pga). Adres: antwoordnummer 403, 7100 WB Winterswijk. In verband met de eenheid van beleid en uitvoering verzorgt dit coördinatiepunt de uitvoering van dit model, alsmede de afstemming met de bevoegde inspecteur. Voorzover afspraken worden voorgelegd die afwijken van dit voorbeeld, is een werkgever verplicht om de afwijkingen inzichtelijk aan te geven.

Artikel 1 Ter beschikking gestelde bestelauto

Duidelijk dient te worden vastgelegd op welke bestelauto het verbod op privégebruik betrekking heeft. Zie deel 1-A van het kentekenbewijs – voorheen deel 1 – of sprake is van een bestelauto.

Artikel 2 Verbod op privégebruik

Privédoeleinden omvat alle verreden kilometers die niet als zakelijk zijn aan te merken. In dit verband worden de voor het woon-werkverkeer verreden kilometers volgens de meest gebruikelijke weg als zakelijk beschouwd. Als de meest gebruikelijke weg is volgens de jurisprudentie aan te merken: de weg die door het merendeel van de autobestuurders zou worden gevolgd.

Artikel 3 Toezicht op naleving door de werkgever

De werkgever is gehouden om voldoende toezicht te houden op de naleving door de werknemer van het verbod. Voorbeelden van controlemiddelen van de werkgever zijn:

- controle op de kilometerstanden
- controle op de black-boxregistratie (indien van toepassing)
- controle op de boetes vanwege verkeersovertredingen buiten werktijd
- controle op de schademeldingen buiten werktijd
- controle op het tanken van brandstof
- controle op de meldingen van de leasemaatschappij (indien van toepassing)

Maakt controle op de kilometerstanden (dan wel de black-boxregistratie) en het brandstofverbruik onderdeel uit van het toezicht van de werkgever, dan moet die controle met enige regelmaat plaatsvinden. De frequentie hangt onder meer af van het reispatroon en de mate van gebruik. Een onregelmatig reispatroon met een intensief gebruik vereist meer toezicht dan een regelmatig reispatroon. Ter beperking van de administratieve lasten kan, afhankelijk van de aard en/of omvang van de onderneming in overleg met de Belastingdienst het toezicht steekproefsgewijs plaatsvinden. Het coördinatiepunt pga is hiervoor het aanspreekpunt.

De controle door de werkgever moet zijn te relateren aan de aanwezige agenda's, werkroosters of werkstaten, vakantieoverzichten, ziekte- en verlofstaten, benzinebonnen, garagenota's en dergelijke.

De werkgever is zelf verantwoordelijk voor het houden van voldoende toezicht (zie hierna "Gevolgen onvoldoende toezicht/niet naleven verbod"). Het is mogelijk om over vormen van toezicht afspraken te maken met de Belastingdienst. Ook hiervoor is het coördinatiepunt pga het aanspreekpunt.

De werkgever legt de maatregelen en de uitkomsten die voortvloeien uit het toezicht schriftelijk vast en bewaart deze bij de loonadministratie. Geconstateerde afwijkingen en verschillen moeten van een motivering zijn voorzien of moeten zijn te relateren aan een toegepaste sanctie.

Gevolgen onvoldoende toezicht/niet naleven verbod

Wanneer het passende toezicht op het verbod door de werkgever blijkt te ontbreken dan is dit in eerste instantie aan de werkgever te wijten. De Belastingdienst legt dan aan de werkgever een correctieverplichting op voor de bijtelling van het voordeel van het privégebruik van de ter beschikking gestelde auto. Voor zover van toepassing komen de eventuele boete en de heffingsrente voor rekening van de werkgever.

Het is ook mogelijk dat de Belastingdienst constateert dat de werknemer het verbod niet naleeft, terwijl de werkgever redelijkerwijs voldoende toezicht heeft gehouden. Ook in dit geval wordt de werkgever een correctieverplichting opgelegd voor de bijtelling wegens privégebruik van de ter beschikking

gestelde auto, en voorzover van toepassing, ook de boete en heffingsrente. Op grond van artikel 4 onderdeel 3 van de overeenkomst kan de werkgever voor de LB, PHvv, Zvw-bijdrage, heffingsrente en de boete dan verhaal plegen op de werknemer. Wel heeft de werknemer in dit geval recht op de vergoeding van de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. De werkgever kan dit financiële aspect desgewenst verdisconteren in de sanctie voor de werknemer of in de hoogte van een eventuele eigen bijdrage die een werknemer verschuldigd wordt bij privégebruik.

Artikel 4 Sancties

De toegepaste sancties dienen te worden geadmistriceerd en bij de loonadministratie te worden bewaard.

De werkgever dient een passende sanctie op te leggen als de werknemer het verbod overtreedt. De Belastingdienst kan niet in de beoordeling treden van een eventuele sanctie van arbeidsrechtelijke aard die werkgever en werknemer overeenkomen. Een sanctie wordt in ieder geval passend geacht als een geldboete wordt opgelegd die in verhouding staat met de te betalen belasting in verband met de bijtelling. De Belastingdienst acht de realiteitswaarde van de sanctie voldoende als ten minste € 300 per overtreding en € 1 per verreden kilometer in de overeenkomst wordt opgenomen. De sanctie mag echter niet nietig of vernietigbaar zijn, bijvoorbeeld wegens strijd met de artikelen 7:650 en 7:651 van het Burgerlijk Wetboek. Of dat het geval is staat ter beoordeling van de werkgever zelf.

Artikel 5 Tijdsduur

Het is niet bezwaarlijk om de overeenkomst voor onbepaalde tijd te laten gelden. Echter in geval van gewijzigde omstandigheden, bijvoorbeeld bij wijziging van de ter beschikking gestelde auto, dient de overeenkomst te worden aangepast.

Artikel 6 Overige bepalingen

Alle vastleggingen betreffende het verbod op privégebruik en het uitgeoefende toezicht dienen bij de loonadministratie te worden bewaard en voor controle beschikbaar te blijven. De gegevens dienen gedurende zeven jaar na afloop van het kalenderjaar waarin het verbod van toepassing was te worden bewaard, tenzij daarover met de Belastingdienst andere afspraken zijn gemaakt op basis van specifieke feiten en omstandigheden van de werkgever. Gedurende de looptijd van deze overeenkomst moet de werkgever in de aangifte loonheffingen bij de gegevens van de werknemers code 1 vermelden vanwege de afspraak met de werknemer (= aanvulling code 1).