

WAT BETEKENT BYOD VOOR DE CFO?

Mobiel en ingeburgerd. Dat zijn de kenmerken van een nieuwe reeks toestellen, zoals smartphone en tablets. Maar als iedereen zijn eigen toestel meebrengt, heeft dit ook financiële en fiscale implicaties. CFO Magazine zet enkele scenario's op een rijtje. Zowel voor u als financiële verantwoordelijke als voor uw medewerkers.

Inzake mobiliteit op de werkvloer is 2013 een scharnierjaar. Voor het eerst in de geschiedenis rusten organisaties hun medewerkers in eerste instantie uit met mobiele apparaten, zoals draagbare pc, tablet of smartphone. Dat blijkt uit recent onderzoek van het vakblad Smart Business Strategies. Kortom, vandaag zijn er dus meer medewerkers mobiel uitgerust dan met een traditionele vaste pc. Dat mobiele toestellen in uw organisatie doorbreken, luidt dus geen twijfel. Alleen bestaan er vanuit het standpunt van de CFO verschillende scenario's hoe deze mobiele invasie best wordt geregeld, ook financieel en fiscaal. Ofwel biedt u als organisatie zelf de toestellen en bijhorende connectie aan, ofwel zorgen uw medewerkers er zelf voor in de trend van Bring Your Own Device of BYOD. In totaliteit merken we bij bedrijven drie scenario's, waarbij we ons focussen op de 'new kids on the block', zoals smartphones en tablets:

SCENARIO 1: WERKGEVER BIEDT TOESTELLEN + INTERNET AAN

Dat is de typische en traditionele aanpak: de werknemer krijgt een gsm, smartphone, tablet of laptop van de zaak. De eerste cruciale vraag hierbij is dat de werknemer het aangeboden toestel enkel gebruikt voor professionele doeleinden. Want in de meeste gevallen gaat de fiscus er effectief vanuit dat deze toestellen ook voor privé-doeleinden worden gebruikt door de werknemer. "U kan wel stellen dat uw medewerkers alleen voor de zaak mogen bellen of mailen. Maar het is niet evident om de fiscus hiervan te overtuigen", vertelt Tanja De Decker. "Zo komt u er als bedrijf niet mee weg door te verwijzen naar uw policy waarin staat dat de werknemers die toestellen alleen voor het werk mogen gebruiken. U moet als werkgever aantonen dat u de policy ook effectief toepast, wat veronderstelt dat u controles inbouwt en waar nodig maatregelen neemt." Kurt De Haen: "Ook gelet op recente instructies van de RSZ-Administratie is het belangrijk dat u actief controlebeleid kunt voorleggen. Volgens nieuwe regels over btw-aftrek heeft de werkgever trouwens enkel recht op btw-aftrek in de mate van beroepsgebruik.

Doorgaans krijgt de werknemer een rechtstreeks voordeel met het ontvangen van gsm, smartphone, tablet of internet. Hij zal hiervoor belast worden op de waarde van het voordeel, het zogenaamde voordeel van alle aard. "Voor een gsm of smartphone bedraagt het bedrag waarop een werknemer wordt belast 150 euro per jaar, als hij de gsm of smartphone gebruikt die ter beschikking is gesteld door de werkgever. Dit bedrag is onafhankelijk van het toestel zelf", aldus De Decker. Dat kan dus zowel een simpele Nokia-gsm van 60 euro zijn als een smartphone zoals de iPhone van 600 euro. "Die 150 euro per jaar kan men als een aanvullend loon beschouwen, zodat hierop ook personenbelasting en sociale bijdragen verschuldigd zijn. Daar waar het forfaitaire bedrag voor een gsm of smartphone 150 euro per jaar bedraagt, is het belaste voordeel voor een tablet pc of een laptop 180 euro per jaar. In de meeste gevallen

komt hier ook een internetverbinding bij. Daarvan bedraagt het forfaitaire jaarbedrag 60 euro per jaar. U kan als werknemer de internetverbinding voor drie toestellen gebruiken: uw smartphone, uw tablet én uw laptop. "Maar dit is anders voor de toestellen die u van de zaak ter beschikking hebt gekregen. Hiervoor wordt u belast op een voordeel alle aard per toestel, ook al worden deze toestellen niet gelijktijdig gebruikt", stelt De Decker.

Even een oefening. Stel dat een werknemer dus van de werkgever een smartphone en tablet krijgt met internetverbinding, dan is het totale bedrag 390 euro per jaar (= 150 + 180 + 60 euro). Dat bedrag komt bij het brutoloon. Daar wordt dus personenbelasting op betaald en sociale bijdragen (13,07% werknemersbijdrage en 35% werkgeversbijdrage). In totaal gaat het dan om meer dan die 390 euro. "Men kan dit vermijden door een persoonlijke bijdrage gelijk aan het voordeel, in te houden op het loon van de werknemer. Hierdoor is er geen voordeel meer dat moet belast worden", aldus De Decker. "Anderzijds kost de 50% persoonlijke bijdrage voor de werknemer minder dan de cashmatige terugbetaling (met geld na belasting) van 100% van het voordeel aan de werkgever", voegt De Haen toe. "Voorzichtigheid is hoe dan ook aangewezen, want deze forfaits gelden strikt genomen enkel voor RSZ-doeleinden. Voor toepassing van de directe belastingen moet het voordeel gewaardeerd worden op de werkelijke waarde van het voordeel aan de werknemer. De fiscus is niet gebonden door de visie van de RSZ en omgekeerd."

Kurt De Haen: "Weet ook dat de fiscus een tablet strikt genomen niet als een pc aanziet. Toch kan u volgens minister Geens een tablet als randapparatuur beschouwen. Hij gaf dit aan bij een parlementaire vraag. Analoog kunt u overwegen om een tablet samen met een laptop onder de forfaitaire waardering van het voordeel van een gratis pc te brengen."

Het scenario waarbij de werkgever apparatuur en internet aanbiedt, is vooral van toepassing bij grote bedrijven. Het is voor hen ook het makkelijkste scenario, dat ze vrij vlot kunnen uniformiseren en de kosten van toestellen en internet zijn voor de werkgever fiscaal aftrekbaar van de vennootschapsbelasting. Al zijn er ook nog andere manieren om om te gaan met de splitsing van werk en privé. De Decker: "Sommige bedrijven kiezen voor een zogenaamde split bill, waarbij communicatie voor werk en privé wordt gesplitst en de werknemer rechtstreeks een factuur van de provider ontvangt voor zijn privégebruik. Praktisch wordt dit soms georganiseerd door werknemers een code te laten intypen vooraleer ze een privégesprek voeren, of door hierover voorafgaandelijke akkoorden af te sluiten met de fiscus."

Als bedrijf is het in elk geval aangewezen dat u een regeling treft met uw medewerkers, zodra zij een apparaat van de zaak gebruiken. "Bedrijven die weigeren om de privégesprekken van hun werknemers te laten belasten, riskeren zelf de rekening gepresenteerd te krijgen onder de vorm van de beruchte 30%-aanslag voor

geheime commissielonen”, aldus De Decker. De werkgever moet dus aantonen dat hij voldoende controle uitoefent.

Het risico van de 309% taxatie is reëel, volgens Kurt De Haen, en moet aangevuld worden met een dure RSZ-bestrafing voor de werkgever. Maar deze taxatie kan vermeden worden wanneer de werkgever aantoont dat de werknemer is belast in de persoonlijke bijdrage.

SCENARIO 2: BYOD: IEDER VOOR ZICH

Het scenario waarbij werknemers voor hun eigen mobiele toestellen zorgen, wint veld. Uit onderzoek van Smart Business Strategies blijkt dat in bijna de helft van de gevallen het gebruik van privétoestellen is toegelaten, al is er meestal geen ondersteuning voor vanuit de IT-afdeling. Men heeft het dan over BYOD of Bring Your Own Device.

Bij dit scenario betaalt de werknemer zelf voor zijn apparaten en ook voor zijn communicatie. De rollen zijn dan omgekeerd, ook in financieel en fiscaal opzicht. “De werknemer zal de werkgever verzoeken om de kosten gemaakt voor professionele doeleinden terug te betalen. Dit gebeurt via onkostennota’s waarbij de facturen worden voorgelegd”, aldus De Decker. “Al is het in de praktijk nogal omslachtig en zorgt het voor veel discussie, niet in het minst met de belastingcontroleur”, klinkt het. Kurt De Haen: “Anderzijds zal de werknemer in dit geval de btw op de aankoop met privé geld na belasting moeten financieren. Deze btw is niet aftrekbaar voor de werknemer.”

Steeds meer opteren bedrijven voor een forfaitaire terugbetaling van dergelijk kosten. “Dit gebeurt na een akkoord met de betrokken belastingcontroleur of via de zogenaamde rulling commissie.” “Onze ervaring leert dat een rullingdossier wellicht te zwaar en tijdrovend is voor dit soort fiscale vraagstukken”, weet Kurt De Haen. Een individueel akkoord met de lokale controle is even waardevol en gaat sneller.

Het terugbetaalde forfaitaire bedrag hangt vaak ook af van de betrokken functie. Een collega, bijvoorbeeld een verkoper, die vaak onderweg is, kan bijvoorbeeld meer onkosten terugvorderen, dan iemand die doorgaans op kantoor vertoeft. 20 euro per maand is een bedrag dat hiervoor vaak wordt vermeld, voor vaste en mobiele gesprekken, en ook voor internet en fax. Jaarlijks komt het dan op ongeveer 200 à 300 euro. “Een voordeel van deze regeling is dat de bewijslast wegvalt. Voor de werknemer is dit onkostenbedrag belastingvrij, voor de werkgever valt het onder het normale regime van de fiscale aftrek voor communicatiekosten”, zegt Tanja De Decker. “Niettemin moet de werkgever bij controle aantonen dat de principes van het vroegere akkoord zijn nageleefd”, voegt Kurt De Haen toe. “Een gestructureerde controle nadien is één van de fundamentele doelstellingen van een afgesloten akkoord.”

Belangrijk om weten is dat recent een rulling werd afgeleverd aan een universiteit in verband met de gedeeltelijke terugbetaling van kosten gedragen door de professoren voor de aanschaf van een tablet-pc die ze voor hun werk gebruiken. “Deze rulling voorziet in een gunstige regeling: de professoren ontvangen van hun werkgever een terugbetaling tot maximaal 80 procent van de aankoopkost met een absoluut maximum van 300 euro”, vertelt De Decker. Het voordeel van deze regeling is dat het personeel zelf



kan kiezen welk toestel het wordt. Dat kan dan bijvoorbeeld een basistablet zijn. Maar het kan ook de nieuwste iPad worden.

Kurt De Haen: “De werkgever behoudt zo de controle over de kostprijs voor de onderneming. De kost per werknemer bedraagt maximaal 300 euro en is fiscaal aftrekbaar als kost eigen aan de werkgever. Tegelijk kiest de werknemer vrij het type toestel. Voor veel bedrijven, zeker voor grote organisaties, is deze regeling interessant en eenvoudig te implementeren. Na akkoord van de fiscus weliswaar, want rulings voor andere bedrijven hebben geen precedentswaarde.”

Belangrijk is dat deze regeling enkel kan voor bepaalde sectoren, zoals dus het onderwijs of de IT-sector of voor vertegenwoordigers in bepaalde sectoren. Het gaat dan altijd om sectoren of profielen, die kunnen aantonen dat dat ze zo’n toestel om professionele redenen echt wel nodig hebben.

SCENARIO 3: CYOD: WERKNEMER KIEST ZELF UIT AANBOD

Het derde scenario is wat men omschrijft als CYOD of Choose Your Own Device. Dat is het scenario waarbij een werknemer zelf een toestel (of formule) kan kiezen. Soms kan men kiezen uit een aantal toestellen of technologieën die de werkgever aanbiedt, en dan valt de fiscale verwerking onder ons eerste scenario.

In andere gevallen kunnen werknemers zelf op basis van een aankoopbon een mobiel toestel gaan kiezen. Sommige operatoren stellen dan een regeling vast met behulp van vouchers of cheques, waarbij medewerkers hun toestel zelf kunnen gaan kiezen in de plaatselijke shop van deze operator. “Hierbij is het uitkijken naar het fiscaal karakter van dergelijke cheques”, weet Tanja De Decker. “In principe vallen dergelijke vouchers onder de regeling van de betaalbons en worden deze beschouwd als een alternatieve beloningsvorm waarop de werknemer dus belast wordt. Voor de werkgever zelf is deze kost dan, net als loon, aftrekbaar als beroepskost.” “De kost is dan enkel aftrekbaar als de werkgever het voordeel van alle aard op fiche op naam van de werknemer meldt en tijdig indient bij de fiscus” volgens Kurt De Haen. In bepaalde gevallen kaderen deze betaalbons in de regeling voorzien voor sociale voordelen. “Voorwaarde is hier dat de cheque niet hoger mag zijn dan 50 euro, binnen een sociaal doel wordt toegekend en dus niet een vervanging van het loon mag zijn. Voor de werknemer zijn deze voordelen belastingvrij, maar hierdoor zijn de kosten niet aftrekbaar voor de werkgever”, stelt De Decker. Overigens vallen onder de regeling van cheques een resem specifieke regimes met verschillende bedragen die mogen toegekend worden, bij pensionering zelfs tot 35 euro per dienstjaar. Er zijn veel soorten cheques. Denk bijvoorbeeld aan de sport- of cultuurcheques (tot 100 euro fiscaal vrijgesteld) of de ecocheques (tot 250 euro vrijgesteld). In principe is het niet de bedoeling om tablets of smartphones aan te kopen met ecocheques. Ook al is de al te ruime toepassing van dit systeem sinds jaren gekend. ■

Toelichting over de fiscale implicaties van BYOD door:
Tanja De Decker, tax partner bij Baker Tilly Belgium
Kurt De Haen, tax partner bij VMB Belastingconsulenten

