

Belastingplan 2015 en de Werkkostenregeling

In het Belastingplan 2015 worden een aantal wijzigingsvoorstellen gedaan met betrekking tot de werkkostenregeling. In dit document zijn de voorgestelde wetswijzigingen en de belangrijkste passages uit de parlementaire behandeling (per kamerstuk) opgenomen.

Voorstel van wet:

J. Artikel 31, vierde lid, onderdeel c, komt te luiden:

c. geldboeten opgelegd door een strafrechter en geldsommen betaald aan een staat of een onderdeel daarvan ter voorkoming van strafvervolgning of ter voldoening aan een voorwaarde verbonden aan een besluit tot gratieverlening, bestuurlijke boeten en daarmee vergelijkbare buitenlandse boeten, geldboeten opgelegd op basis van bij wet geregeld tuchtrecht, alsmede kosten als bedoeld in artikel 234, vijfde lid, en artikel 235, derde lid, van de Gemeentewet;

K. Artikel 31a wordt als volgt gewijzigd:

1. In het tweede lid, aanhef, wordt “1,5%” vervangen door: 1,2%.

2. Aan het tweede lid worden, onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel f door een puntkomma, drie onderdelen toegevoegd, luidende:

g. gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur, die naar het redelijke oordeel van de inhoudingsplichtige noodzakelijk zijn voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking, met inbegrip van het bijbehorende datatransport en de voor het gebruik in het kader van dienstbetrekking benodigde programmatuur en dergelijke, indien:

1°. de werknemer verplicht is tot teruggaaf van deze voorziening of tot vergoeding van de restwaarde, voor zover de voorziening voor rekening van de inhoudingsplichtige is gekomen, op het moment dat deze voorziening naar het redelijke oordeel van de inhoudingsplichtige niet langer noodzakelijk is voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking; en

2°. de werknemer geen werkzaamheden verricht in de functie van bestuurder of commissaris van de inhoudingsplichtige;

h. bij ministeriële regeling aan te wijzen voorzieningen die geheel of gedeeltelijk op een bij die ministeriële regeling aan te wijzen werkplek worden gebruikt of verbruikt;

i. branche-eigen producten van het bedrijf van de inhoudingsplichtige of van het bedrijf van een met de inhoudingsplichtige verbonden vennootschap, tot een bedrag van ten hoogste 20% van de waarde in het economische verkeer van deze producten, maar niet meer dan € 500 per werknemer per kalenderjaar.

3. Het vierde en vijfde lid vervallen onder vernummering van het zesde tot en met achtste lid tot vierde tot en met zesde lid.

4. Na het zesde lid (nieuw) worden twee leden ingevoegd, luidende:

7. Het tweede lid, onderdeel g, is niet van toepassing voor zover de vergoeding of verstrekking, al dan niet in het kader van een wijziging van de samenstelling van de tussen de werknemer en de inhoudingsplichtige overeengekomen beloning, in de plaats is gekomen van een ander loonbestanddeel.

8. Het tweede lid, onderdeel g, onder 2°, is niet van toepassing voor zover de inhoudingsplichtige aannemelijk maakt dat de voorziening een voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking van de desbetreffende werknemer gebruikelijke voorziening is.

5. Er wordt een lid toegevoegd, luidende: 11. De verschuldigde belasting, bedoeld in het tweede lid, wordt, in afwijking van artikel 27a, tweede lid, uiterlijk aangegeven en afgedragen tegelijk met de aangifte, onderscheidenlijk afdracht, over het eerste tijdvak van het volgende kalenderjaar. Ingeval de inhoudingsplicht is geëindigd in de loop van het kalenderjaar wordt voor het eerste tijdvak van het volgende kalenderjaar, bedoeld in de eerste volzin, gelezen: het tijdvak waarin de inhoudingsplicht is geëindigd.

L. Na artikel 31a wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 32

1. In afwijking van artikel 31a, eerste lid, kan de belasting die door alle gezamenlijk in concernverband opererende inhoudingsplichtigen is verschuldigd met betrekking tot vergoedingen en verstrekkingen als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdeel f en onderdeel g, worden bepaald alsof deze inhoudingsplichtigen gezamenlijk één inhoudingsplichtige zijn. Deze belasting wordt aangegeven en afgedragen door de tot het concernverband behorende inhoudingsplichtige met het grootste bedrag aan loon waarover in het kalenderjaar met toepassing van de artikelen 20a, 20b, 26 en 26b belasting is geheven.

2. Een inhoudingsplichtige opereert gezamenlijk met een andere inhoudingsplichtige in concernverband, indien gedurende het gehele kalenderjaar: a. de inhoudingsplichtige voor ten minste 95% belang heeft in die andere inhoudingsplichtige; b. die andere inhoudingsplichtige voor ten minste 95% belang heeft in de inhoudingsplichtige, of c. een derde voor ten minste 95% belang heeft in de inhoudingsplichtige, terwijl deze derde tevens voor ten minste 95% belang heeft in die andere inhoudingsplichtige.

3. Bij ministeriële regeling worden regels gesteld over de door iedere inhoudingsplichtige die ingevolge het eerste lid samen met andere inhoudingsplichtigen als één inhoudingsplichtige wordt beschouwd te administreren gegevens ten aanzien van: a. de berekening van de verschuldigde belasting, bedoeld in het eerste lid; b. de inhoudingsplichtige die de belasting, bedoeld in onderdeel a, aangeeft en afdraagt.

Memorie van Toelichting

Algemeen deel

5. Werkkostenregeling

Op 1 januari 2011 is de zogenoemde werkkostenregeling (WKR) voor vergoedingen en verstrekkingen in de loonsfeer van toepassing geworden. In eerste instantie is de werkkostenregeling facultatief vormgegeven, dat wil zeggen dat werkgevers de keuze hebben om hetzij de werkkostenregeling, hetzij de “oude” regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen toe te passen. Deze facultatieve vormgeving eindigt met ingang van 1 januari 2015. In augustus 2012 is een evaluatie afgerond naar de (eerste) ervaringen met de werkkostenregeling tot dan toe. Deze evaluatie is per brief van 22 oktober 2012 aan de Tweede Kamer aangeboden. Naar aanleiding van deze evaluatie en van vragen uit de Tweede Kamer heeft het kabinet de notitie “Aan het werk met de werkkostenregeling” opgesteld.²⁵ Deze notitie bevatte een verkenning naar oplossingsrichtingen om de in de evaluatie gesignaleerde knelpunten aan te pakken. Zowel de evaluatie als de verkenning zijn onderwerp van (uitgebreid) overleg geweest tijdens het Algemeen Overleg van 27 maart 2013. De verkenning is daarna breed ter consultatie voorgelegd en uitvoerig besproken met vertegenwoordigers uit verschillende branches. Daarbij is goed kennisgenomen van de soms uiteenlopende belangen en zijn de dilemma's besproken die opkomen bij een verdere uitwerking van de WKR.

Gebleken is dat de systematiek van de WKR in de basis goed is en breed gewaardeerd wordt. Die waardering blijkt uit zowel de brede consultatie als uit het overleg met de verschillende branches. Hierdoor is ook de bereidheid om de regeling toe te passen toegenomen en dat is verheugend. De belangrijkste boodschap van de consultatie is wellicht dat het niet alleen zoeken blijft naar een balans tussen een aantal beginselen die vaak tegenstrijdig zijn, maar dat het ook zoeken blijft naar een balans tussen tegengestelde belangen. De WKR is, ook al is er sinds de introductie per 1 januari 2011 al heel wat verfijning in aangebracht, in essentie een grove maatregel. In dit deel van de toelichting is omwille van de leesbaarheid de formeel correcte term inhoudingsplichtige vervangen door werkgever.

Vereenvoudiging betekent vaak een keuze voor het algemeen belang waardoor specifieke, soms kleine, groepen nadelige effecten ondervinden. De consultatie heeft dan ook duidelijk gemaakt dat de WKR nooit zodanig vorm kan krijgen dat het iedereen naar de zin is. Partijen hebben uiteenlopende belangen waardoor het moeilijk is een consensus te bereiken. Het liefst wil men behoud van de eigen, specifieke vrijstellingen, én behoud van de vrije ruimte, die in wezen een generieke vrijstelling vormt. Gegeven de voorwaarde van budgetneutraliteit is dat echter niet mogelijk. De WKR leidt in haar huidige vorm al tot een vermindering van de administratieve lasten omdat voor voorzieningen waarvoor

van de vrije ruimte gebruikgemaakt wordt geen vastleggingen op werknemersniveau meer vereist zijn. Het is nu zaak om ook andere administratieve lasten zoals die in de praktijk ervaren worden verder te verminderen en tegemoet te komen aan een aantal wensen uit de praktijk.

Bij brief van 3 juli 2014 aan de Tweede Kamer heeft het kabinet een beeld geschetst van een vijftal specifieke aanpassingen waarmee de tijdens de evaluatie geconstateerde knelpunten van de regeling vrijwel geheel kunnen worden weggenomen terwijl tegelijkertijd de uitvoerbaarheid aanzienlijk verbeterd wordt.

1. beperkte introductie van het noodzakelijkheids criterium;

Met deze maatregelen worden in de WKR de puntjes op de i gezet. Deze maatregelen, die hierna nader worden toegelicht, zijn:

2. jaarlijkse afrekensystematiek;

3. concernregeling;

4. vrijstelling voor branche-eigen producten;

5. wegnemen van onderscheid tussen vergoedingen en verstrekkingen (inclusief terbeschikkingstellingen).

Met dit pakket ligt er nu een volwaardige werkkostenregeling ter vervanging van het oude regime voor vergoedingen en verstrekkingen. Met deze nieuwe regeling wordt een wezenlijke bijdrage geleverd aan het terugdringen van de administratieve lasten voor met name het bedrijfsleven en zij draagt bovendien bij aan een forse besparing van de uitvoeringskosten van de Belastingdienst. Een verlenging van het huidige keuzeregime is dan ook niet logisch en met ingang van 1 januari 2015 wordt de WKR dus voor alle werkgevers van toepassing. Een verlenging is ook vanuit budgettair oogpunt niet wenselijk; daar hangt namelijk een fors prijskaartje aan dat kan oplopen tot € 300 miljoen per jaar, een derving die binnen de regeling zou moeten worden opgevangen door een verlaging van de vrije ruimte. Echter, een verlaging van de vrije ruimte zal in een keuzeregime de WKR minder aantrekkelijk maken met als gevolg een nieuw afwegingsmoment voor de werkgever, met waarschijnlijk een nieuwe budgettaire derving, gevolgd door opnieuw een verlaging van de vrije ruimte. Kortom, handhaving van het keuzeregime betekent feitelijk een voorspelbaar einde van de WKR waardoor de gewenste besparingen op de administratieve lasten voor het bedrijfsleven en de uitvoeringskosten van de Belastingdienst niet worden gerealiseerd.

Beperkte introductie noodzakelijkheids criterium

In de hiervoor genoemde verkenning is ook het zogenoemde noodzakelijkheids criterium geopperd als een van de mogelijkheden om de werking van de WKR te verbeteren. Het noodzakelijkheids criterium kent als uitgangspunt dat hetgeen een werkgever in het kader van zijn bedrijfsvoering aan voorzieningen redelijkerwijs noodzakelijk acht, aan de werknemer kan worden vergoed of verstrekt zonder fiscaal rekening te hoeven houden met het privévoordeel van de werknemer. Dit is tegelijkertijd het voordeel en de zwakte van het noodzakelijkheids criterium. Het voordeel zit in de geboden flexibiliteit en de goede aansluiting bij de praktijk van de hedendaagse arbeidsmarkt. De zwakte is dat bij deze noodzakelijke voorzieningen, in het algemeen wordt afgestapt van het beginsel dat privévoordeel, dat wel degelijk genoten wordt, belast wordt. Het loslaten van het belastingvoordeel is in dat opzicht een lastige keuze geweest. Voorheen werd de omvang van het privévoordeel gesteld op de waarde in het economische verkeer of het bedrag dat de werknemer zich in privé bespaarde door het gebruik of verbruik van een verstrekking of van een vergoeding in geld voor zakelijke uitgaven. Achterliggende gedachte was dat datgene belast moest worden wat de draagkracht van een werknemer verhoogt. Dit principe is in wetgeving en lagere regelgeving eerder al enigszins genuanceerd. Dat is veelal gedaan door bijvoorbeeld geen privévoordeel te veronderstellen bij een bepaalde mate van gebruik of als de waarde in het economisch verkeer niet hoger is dan een bepaald bedrag. De wetgever heeft hier dus steeds een praktische oplossing gezocht om het voordeel te behandelen op een manier die voor de praktijk uitvoerbaar is. Welke aanvliegroute voor de bepaling van het privévoordeel ook is genomen, de bepaling van de mate van gebruik of het stellen van een grenswaarde leidt in de hiervoor genoemde situaties echter nog steeds tot knelpunten in de uitvoering. Het kabinet beoogt deze knelpunten voor de betreffende voorzieningen weg te nemen met de introductie van een strikter (nood)zakelijkheids criterium. Bovendien voorkomt de wijze waarop het

noodzakelijkheids criterium is vormgegeven dat zaken die uitsluitend tot privévoordelen leiden eveneens kwalificeren voor de vrijstelling.

Een brede introductie zoals beschreven in de verkenning vormt een radicale stap naar een open loonbegrip met een minimum aan nadere regels en is daardoor omgeven met te veel onzekerheden, zo is gebleken uit de hiervoor genoemde brede consultatie. In lijn met het door Actal gegeven advies op de verkenning is thans gekozen voor een beperkte introductie van het noodzakelijkheids criterium, namelijk alleen voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur. Op deze manier kan binnen een overzichtelijk terrein in de praktijk ervaring worden opgedaan met dit nieuwe criterium. Bovendien kunnen zo de veelvuldig in de brede consultatie genoemde problemen worden opgelost die spelen bij het onderscheid in de zakelijk gebruikseis tussen de portable computer en de tablet met een diameter groter dan 7 inch (>90% zakelijk gebruik) en de kleinere tablet, de smartphone en de mobiele telefoon (>10% zakelijk gebruik).

Met dit beperkt noodzakelijkheids criterium wordt voor een specifieke groep voorzieningen een open norm geïntroduceerd die flexibel, techniekneutraal en toekomstbestendig is. Dit is onder andere van belang omdat de technologische ontwikkelingen op ICT-gebied snel gaan. Om het open karakter van de norm te behouden, zijn er geen lijstjes met hulpmiddelen die er wel en niet aan voldoen. Er zal steeds naar de omstandigheden van het geval moeten worden beoordeeld of aan het noodzakelijkheids criterium is voldaan. Het oordeel van de werkgever over de noodzakelijkheid van een voorziening is daarbij het vertrekpunt. Het laat onverlet dat veel werk in theorie ook mogelijk kan zijn zonder deze voorziening of met een andere voorziening. Waar het om gaat is dat de werkgever zich in redelijkheid op het standpunt moet kunnen stellen dat de voorziening zonder meer nodig is voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking en dus overtuigend gericht is op een optimale bedrijfsvoering. Zo zal een redelijk handelend werkgever in het algemeen geen tablet geven aan de schoonmaker, maar wel aan de vertegenwoordiger.

Er zijn diverse indicatoren die erop (kunnen) wijzen dat wordt voldaan aan het vereiste dat het gereedschap of het ICT-middel noodzakelijk is voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Het ligt voor de hand dat de voorziening in ieder geval daadwerkelijk bij de uitoefening van de dienstbetrekking wordt gebruikt. De omvang of de intensiteit van dat gebruik is indicatief, maar op zichzelf beschouwd niet doorslaggevend. Een andere indicator is dat de werkgever bepaalt welk gereedschap of welk ICT-middel wordt aangeschaft of aan welke randvoorwaarden het gereedschap of het middel moet voldoen. Dat het oordeel van de werkgever bepalend is (en in beginsel dus niet dat van de werknemer), is echter slechts een indicatie en geen harde voorwaarde; het kan immers ook zo zijn dat een werknemer meer expertise heeft dan de werkgever en op basis van deze expertise beter kan beoordelen wat moet worden aangeschaft dan zijn werkgever. Verder is het ook mogelijk dat de werkgever binnen de door hem gestelde randvoorwaarden rekening houdt met de voorkeur van zijn werknemer. Ook als de werknemer de keuze maakt voor bijvoorbeeld het merk of model mobiele telefoon, kan nog steeds aan het noodzakelijkheids criterium zijn voldaan. Echter in het geval een werkgever een groep werknemers in het kader van bereikbaarheid voorziet van een mobiele telefoon, maar bereid is op verzoek van een enkele werknemer ook de kosten van een "upgrade" naar een smartphone voor zijn rekening te nemen, dan is die upgrade niet vanzelfsprekend ook noodzakelijk. Voor niet noodzakelijke meerkosten is de vrije ruimte bedoeld.

In eerste instantie wordt het oordeel over de noodzakelijkheid aan de werkgever overgelaten, al wordt zijn oordeel geobjectiveerd met een redelijkheidstoets. Mocht er desalniettemin sprake zijn van gereede twijfel over de bedrijfsmatige afwegingen bij een vergoeding of verstrekking door een werkgever, dan ligt het vervolgens op de weg van de inspecteur om aannemelijk te maken dat de voorziening met een oogmerk van bevoordeling/beloning van de werknemer is gegeven. Waar in eerste instantie het oordeel van de werkgever dus bepalend is, geldt dat niet in de situatie waarin de werknemer tevens bestuurder of commissaris is van het lichaam waarvoor hij werkzaamheden verricht. In dat geval kunnen de hoedanigheid van werkgever en werknemer namelijk nogal in elkaar overlopen. Dat zou dan afbreuk kunnen doen aan de zakelijkheid van de afwegingen van de werkgever. In dergelijke gevallen ligt het op de weg van de werkgever om desgevraagd aannemelijk te maken dat het gaat om een voor de behoorlijke uitoefening van de dienstbetrekking gebruikelijke voorziening.

Afrekensystematiek

De huidige afrekeningsystematiek wordt vereenvoudigd door te bepalen dat de werkgever voortaan nog maar één keer per jaar hoeft vast te stellen wat zijn verschuldigde belasting in het kader van de WKR is. Hierdoor is het niet meer nodig dat de werkgever per tijdvak toetst of de vrije ruimte wordt overschreden. De werkgever kan als het kalenderjaar is afgelopen met betrekking tot alle vergoedingen en verstrekkingen uit dat kalenderjaar in één keer toetsen of de vrije ruimte wordt overschreden en vervolgens de eventueel verschuldigde belasting tegelijk met de aangifte over het eerste tijdvak van het volgende kalenderjaar aangeven en afdragen. In de wettekst is uitdrukkelijk opgenomen dat de aangifte over het eerste tijdvak van het volgende kalenderjaar een uiterste termijn is. Het blijft dus mogelijk om, indien een werkgever dat wenst, de belasting al eerder in gedeelten af te dragen.

Concernregeling

In de praktijk bestaat de behoefte om de werkkostenregeling op concernniveau toe te passen. Dit wetsvoorstel voorziet in de introductie van een concernregeling binnen de werkkostenregeling die tegemoetkomt aan de behoefte de administratieve verwerking te vereenvoudigen. De reeds in de loonsfeer bekende “samenhangende groep inhoudingsplichtigen” (SGI) is in dit kader niet geschikt, omdat de SGI ook van toepassing kan zijn op niet in concernverband opererende werkgevers. Voor de duidelijkheid wordt opgemerkt, dat niet beoogd is een (nieuwe) fiscale eenheid in de loonsfeer te creëren. Aan de concerntoepassing wordt als voorwaarde verbonden dat er bij de moedermaatschappij sprake moet zijn van vrijwel volledige eigendom (95%-eis) van de (klein)dochtermaatschappij(en). Uit oogpunt van uitvoerbaarheid voor ondernemers en Belastingdienst is gekozen voor een eenvoudig toepasbare regeling met duidelijke kaders. Een concern kan op het uiterste afrekenmoment (bij de aangifte over het eerste tijdvak van het volgende kalenderjaar, zie hiervoor) kiezen om de concernregeling al dan niet toe te passen. De regeling geldt voor alle concernonderdelen die gedurende het gehele kalenderjaar voldoen aan de eigendomseis van 95%. Er mag geen rekening gehouden worden met in het kalenderjaar toe- of uittrekkende concernonderdelen. Deze moeten de bij overschrijding van hun vrije ruimte verschuldigde belasting zelfstandig aangeven en afdragen. Met de concernregeling wordt als het ware een collectieve vrije ruimte gecreëerd waaruit alle daartoe door de betrokken werkgevers aangewezen vergoedingen en verstrekkingen belastingvrij kunnen plaatsvinden. Dit heeft tot gevolg dat binnen concernverhoudingen niet langer een splitsing hoeft te worden gemaakt tussen vergoedingen en verstrekkingen die deels ten behoeve van werknemers van het ene concernonderdeel worden gedaan en deels ten behoeve van werknemers van een ander concernonderdeel. De bij overschrijding van de gezamenlijke ruimte verschuldigde belasting moet worden aangegeven en afgedragen door het concernonderdeel met de grootste loonsom waarover bij de werknemer loonbelasting is geheven. Bij de toepassing van de concernregeling zijn de betrokken werkgevers hoofdelijk aansprakelijk voor de gehele door het concern verschuldigde belasting. Dit om veilig te stellen dat deze belasting ook wordt voldaan indien het aangewezen concernonderdeel in gebreke zou blijven om aan zijn betalingsverplichtingen te voldoen.

Vrijstelling voor korting op branche-eigen producten

De regeling voor personeelskorting die een onderdeel vormt van het “oude” regime van vrije vergoedingen en verstrekkingen wordt met ingang van 1 januari 2015 nagenoeg geheel in de vorm van een gerichte vrijstelling in de WKR gecontinueerd. Met deze maatregel wordt voorkomen dat werkgevers de relatief kleine vrije ruimte die het gevolg is van relatief veel deeltijders met relatief lage lonen, ook voor een kortingsregeling moeten gebruiken.

Wegnemen van het onderscheid tussen vergoedingen en verstrekkingen (inclusief terbeschikkingstellingen)

In de WKR geldt nu een nihilwaardering voor een aantal werkplekgerelateerde voorzieningen die door de werkgever worden verstrekt (onder verstrekken valt ook ter beschikking stellen). Uit de consultatie blijkt echter dat sommige werkgevers voorzieningen soms liever vergoeden dan verstrekken. De bijkomende administratieve lasten van vergoedingen nemen zij voor lief. Het komt ook voor dat de CAO een vergoeding voor dergelijke voorzieningen voorschrijft en de werkgever dus niet de keuze heeft tussen verstrekken of vergoeden. Om aan deze werkgevers tegemoet te komen en om de

begrijpelijkheid te verbeteren wordt een nieuwe gerichte vrijstelling gecreëerd voor een aantal werkplekgerelateerde voorzieningen waarvoor nu een nihilwaardering geldt. Daaronder vallen dan de ter beschikking gestelde, de anderszins verstrekte en de vergoede voorzieningen. Daarmee keren overigens ook de administratieve vereisten voor deze categorieën weer terug.

Vrije ruimte naar 1,2%

Uitgangspunt bij de onderhavige aanpassing van de WKR is budgetneutraliteit. Om vorenstaande maatregelen budgetneutraal in te kunnen voeren, wordt de vrije ruimte verlaagd van 1,5% naar 1,2%.

7.3. Aftrekbaarheid buitenlandse boeten

....

Om te voorkomen dat buitenlandse boeten als eindheffingsbestanddeel kunnen worden aangewezen en derhalve bij de werknemer niet tot belastingheffing zouden leiden, wordt op dit punt de loonbelasting eveneens aangepast.

Memorie van Toelichting

Artikelsgewijze toelichting

Artikel IV, onderdeel J (artikel 31 van de Wet op de loonbelasting 1964)

De aanpassing van artikel 31, vierde lid, onderdeel c, van de Wet LB 1964 hangt samen met de eveneens in dit wetsvoorstel opgenomen aanpassing van artikel 3.14, eerste lid, onderdeel c, van de Wet IB 2001 (artikel I, onderdeel G). Met de laatstgenoemde aanpassing wordt invulling gegeven aan het voornemen om buitenlandse boeten, net als Nederlandse boeten, van aftrek uit te sluiten voor de inkomstenbelasting en de vennootschapsbelasting. Om te voorkomen dat vergoedingen van buitenlandse boeten kunnen worden aangewezen als eindheffingbestanddeel en derhalve bij de werknemer niet tot belastingheffing leiden, wordt artikel 31, vierde lid, onderdeel c, van de Wet LB 1964 overeenkomstig aangepast.

Artikel IV, onderdeel K (artikel 31a van de Wet op de loonbelasting 1964)

In artikel 31a van de Wet LB 1964 worden met betrekking tot de werkkostenregeling vier nieuwe maatregelen opgenomen. Deze maatregelen worden hierna per maatregel toegelicht.

Noodzakelijkheids criterium voor gereedschap en ICT-middelen

Het noodzakelijkheids criterium voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur in de werkkostenregeling wordt opgenomen in artikel 31a, tweede lid, onderdeel g, van de Wet LB 1964. Om discussies te vermijden over wat onder de reikwijdte van dit onderdeel valt, is gekozen voor een meer strikte afbakening dan via het thans gebruikelijke containerbegrip hulpmiddelen. Gereedschap wordt gebruikt om iets te maken, te meten of te controleren en kan naar zijn aard meerdere keren worden gebruikt. Daarbij gaat het om de gezamenlijke voorwerpen die voor het verrichten van een werkzaamheid nodig zijn, met name de werktuigen van een ambachtsman. Voorbeelden van gereedschap zijn: de hamer of de duimstok van een timmerman, het fototoestel van een fotograaf, een muziekinstrument van een muzikant, de kwast van een schilder en de naaimachine van een kledingmaker. De verf waar een schilder mee schildert en de stof waar de kleding van wordt gemaakt, zijn geen gereedschap, net zomin als werkkleding of kantoormeubilair. Met computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur wordt bedoeld op ICT- middelen zoals desktops, laptops, tablets en mobiele telefoons (waaronder smartphones). Ook printers kunnen onder omstandigheden als noodzakelijk gereedschap gezien worden. Ter verduidelijking is nog opgenomen dat het niet alleen gaat om het vergoeden of verstrekken van deze gereedschappen en ICT-middelen, maar ook om alle vergoedingen en verstrekkingen die daarmee direct verband houden. Het kan ook gaan om het bij deze voorzieningen behorende gebruik van datatransport zoals een zogenoemde dongel of een abonnement via een 4G-kaartje en de voor het gebruik in het kader van de dienstbetrekking benodigde programmatuur en dergelijke. Op dit punt is geen verandering ten aanzien van het huidige beleid beoogd. Het op kosten van de inhoudingsplichtige installeren van software die niet noodzakelijk is voor de behoorlijke uitoefening van de dienstbetrekking blijft, zoals ook thans het geval is, een te

belasten privévoordeel. Daarvoor kan binnen de werkkostenregeling de vrije ruimte benut worden. De in het nieuwe artikel 31a, tweede lid, onderdeel g, van de Wet LB 1964 bedoelde voorzieningen moeten naar het redelijke oordeel van de inhoudingsplichtige noodzakelijk zijn voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Noodzakelijk wordt in dit verband uitgelegd als “zonder meer nodig”. Zonder meer nodig betekent dat zonder de voorziening de dienstbetrekking niet goed kan worden uitgeoefend en impliceert dat de voorziening in ieder geval daadwerkelijk bij de uitoefening van de dienstbetrekking gebruikt wordt. De omvang of de intensiteit van dat gebruik is indicatief, maar op zichzelf beschouwd niet doorslaggevend. Aan het voldoen van de toets staat niet in de weg dat veel werk in theorie ook mogelijk zou kunnen zijn zonder de betreffende voorziening of met een andere voorziening. Waar het om gaat is dat de inhoudingsplichtige zich in redelijkheid op het standpunt kan stellen dat de voorziening zonder meer nodig is voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking en dus overtuigend gericht is op een optimale bedrijfsvoering. Een dagbladjournalist met een potlood op pad sturen is misschien wel mogelijk, maar het is voor een uitgever vanuit zijn bedrijfsbelang weinig efficiënt, en zal niet leiden tot een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Bij een dergelijk beroep zijn bepaalde digitale hulpmiddelen nodig om optimaal te kunnen werken. Eén tablet en één telefoon zullen geen discussie opleveren. Twee tablets en twee telefoons wel. Het vereiste van noodzakelijkheid vertoont veel overeenkomsten met het thans gebruikelijke zakelijkheidsvereiste dat is verbonden aan de term “voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking”, maar gaat net een stapje verder. Een zakelijke voorziening hoeft niet zonder meer noodzakelijk te zijn. Kosten die alleen maar bijdragen aan een goede uitoefening van de dienstbetrekking zijn niet als “noodzakelijk” aan te merken. Het noodzakelijkheidsvereiste voorkomt ook dat als aanvullend criterium de mate van gebruik nodig is, zoals dat thans voor het zakelijkheidsvereiste wel het geval is. Anders dan in het leerstuk over het zakelijkheidsvereiste zoals dat in de jurisprudentie over de verwervingskosten vorm heeft gekregen, wordt bij het noodzakelijkheidscriterium in eerste instantie afgegaan op het oordeel van de inhoudingsplichtige. Zijn betrokkenheid en verantwoordelijkheid kunnen blijken uit het feit dat hij de kosten voor zijn rekening neemt en deze niet overlaat aan de werknemer. De noodzaak van een bepaalde voorziening is in essentie een objectief gegeven. Het vergt echter veel kennis van alle mogelijke beroepen om deze noodzaak te kunnen toetsen. Door de noodzaak van een voorziening als uitgangspunt te nemen voor de vraag of een bepaalde voorziening loon voor de werknemer vormt of niet, wordt het antwoord op de vraag of de vrijstelling van toepassing is in de praktijk vooral neergelegd bij de inhoudingsplichtige. Het gaat er dan niet zo zeer om wat de werknemer als voordeel ervaart of wordt geacht te ervaren, maar of de inhoudingsplichtige heeft beoogd de werknemer het noodzakelijke instrumentarium te verstrekken voor de uitoefening van diens werk. Waar inhoudingsplichtigen dus meer vrijheid en minder administratieve lasten krijgen, wordt er door een noodzakelijkheidscriterium ook veel meer verantwoordelijkheid bij hen neergelegd en zijn er minder regels waarop zij zich kunnen baseren. Die nieuwe verantwoordelijkheid houdt onder meer in dat de inhoudingsplichtige per werknemer, of per groep werknemers die vergelijkbare werkzaamheden verrichten, moet kunnen verantwoorden waarom een voorziening voor die werknemer of die groep werknemers noodzakelijk is. Waar in noodzakelijke voorzieningen ook een substantieel privévoordeel voor de werknemer onderkend kan worden, neemt het belang van een helder en begrijpelijk toetsingskader toe. Zoals gezegd, ligt het voor de hand dat de voorziening in ieder geval daadwerkelijk bij de uitoefening van de dienstbetrekking wordt gebruikt. Voorts wordt in artikel 31a, tweede lid, onderdeel g, onder 1°, van de Wet LB 1964 aan de vrijstelling de voorwaarde verbonden dat de werknemer verplicht is tot teruggaaf van de voorziening of tot vergoeding van de restwaarde indien naar het oordeel van de inhoudingsplichtige deze voorziening niet langer noodzakelijk is voor de vervulling van de dienstbetrekking. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn bij een functiewissel of bij het einde van de dienstbetrekking of in het geval dat de inhoudingsplichtige overstapt op andere voorzieningen of programmatuur en de werknemer de eerder verstrekte of vergoede voorziening behoudt. In het algemeen ligt het initiatief voor het verstrekken of vergoeden van een noodzakelijke voorziening bij de inhoudingsplichtige. Dat de inhoudingsplichtige moet bepalen welke voorziening noodzakelijk is, betekent overigens niet dat de werknemer geen keuze mag hebben in de vorm van de voorziening. Aan het noodzakelijkheidscriterium kan nog steeds zijn voldaan als de werknemer binnen het gegeven dat een mobiele telefoon noodzakelijk is, de keuze maakt of mag maken voor het merk of model mobiele telefoon. Ook blijven vaste kostenvergoedingen voor door de werknemer aangeschafte en betaalde noodzakelijke voorzieningen mogelijk, zolang de inhoudingsplichtige maar expliciet de

vereisten bepaalt, waaraan de uit de vergoeding te bekostigen voorzieningen moeten voldoen. Zoals hiervoor is aangegeven, vormt de mate waarin de inhoudingsplichtige bepaalt een belangrijke indicatie voor de noodzakelijkheid van de voorziening. Het past niet bij dit uitgangspunt om ook voorzieningen die worden vergoed of verstrekt via een cafetariaregeling onder de vrijstelling te laten vallen. Bij cafetariaregelingen mag de werknemer immers in het algemeen zelf bepalen of hij een voorziening krijgt. Om zeker te stellen dat in deze situatie geen gebruik kan worden gemaakt van de vrijstelling, wordt in artikel 31a, zevende lid, van de Wet LB 1964 een bepaling opgenomen die deze situaties van de vrijstelling uitsluit. Voor zover de vergoeding of verstrekking, al dan niet in het kader van een wijziging van de samenstelling van de tussen de werknemer en de inhoudingsplichtige overeengekomen beloning, in plaats is gekomen van een ander loonbestanddeel, is op grond van die bepaling de vrijstelling niet van toepassing. In het kader van dit artikel wordt het begrip "loonbestanddeel" breed opgevat. Dit betekent bijvoorbeeld dat tot dit begrip ook een vakantiedag behoort in het geval de werknemer de keuze heeft om een of meer vakantiedagen in te wisselen voor een voorziening. Genoemd artikel 31a, zevende lid, ziet bijvoorbeeld ook op voorzieningen die in het kader van een CAO zijn bedongen ten laste van de loonruimte. Een ander voorbeeld is een situatie waarin een werknemer een budget krijgt waaruit hij min of meer naar eigen inzicht voorzieningen kan bekostigen. De keuzevrijheid is in zo'n geval te vrijblijvend, zodat niet aangenomen kan worden dat de inhoudingsplichtige in redelijkheid een noodzakelijke voorziening heeft bekostigd. Voornoemde bepaling hoeft niet aan het vragen van een eigen bijdrage voor privégebruik in de weg te staan voor zover de werknemer deze uit het nettoloon betaalt.

Een voorbeeld ter verduidelijking. Voor een orkest is het noodzakelijk dat orkestleden een instrument bespelen. Deze instrumenten zijn veelal in eigendom bij de orkestleden zelf. Zij ontvangen van hun inhoudingsplichtige wel een tegemoetkoming in de kosten van verzekering en onderhoud van hun muziekinstrument. Een vergoeding voor dergelijke kosten kan onder de vrijstelling worden gebracht, ook al vergoedt de inhoudingsplichtige niet het gehele bedrag.

Tot slot is in de maatregel ter introductie van het noodzakelijkheids criterium nog een antimisbruikbepaling opgenomen om evenwicht te behouden in de bewijslastverdeling tussen inspecteur en inhoudingsplichtige. Waar in eerste instantie het oordeel van de inhoudingsplichtige bepalend is, geldt dat niet in de situatie waarin de werknemer tevens bestuurder of commissaris is in het lichaam waarvoor hij werkzaamheden verricht. In dat geval kunnen de hoedanigheid van inhoudingsplichtige en werknemer namelijk nogal in elkaar overlopen. In het nieuwe artikel 31a, tweede lid, onderdeel g, onder 2°, en achtste lid, van de Wet LB 1964 worden daarom aanvullende bepalingen opgenomen. Het betreft een verzwaring van de bewijslast die de nadruk op de gebruikelijkheid van de voorziening legt. Een voorziening als bedoeld in het nieuwe artikel 31a, tweede lid, onderdeel g, van de Wet LB 1964 kan in geval van een bestuurder of commissaris van de inhoudingsplichtige niet onder de gerichte vrijstelling worden gebracht, tenzij de inhoudingsplichtige aannemelijk maakt dat deze voorziening een voor de behoorlijke uitoefening van dienstbetrekking van deze werknemer gebruikelijke voorziening is.

Vergoedingen en verstrekkingen ter zake van op de werkplek gebruikte voorzieningen gelijktrekken. In het nieuwe artikel 31a, tweede lid, onderdeel h, van de Wet LB 1964 wordt een maatregel opgenomen die het mogelijk maakt vergoedingen en verstrekkingen ter zake van voorzieningen die geheel of gedeeltelijk op de werkplek gebruikt of verbruikt worden, gericht vrij te stellen. Deze maatregel neemt dan het thans bestaande onderscheid tussen - al dan niet in eigendom - verstrekte voorzieningen (nihilwaardering) en vergoedingen voor dergelijke voorzieningen weg. In genoemd onderdeel h is de mogelijkheid opgenomen om bij ministeriële regeling de beoogde voorzieningen aan te wijzen.

Personeelskorting

In het nieuwe artikel 31a, tweede lid, onderdeel i, van de Wet LB 1964 wordt een gerichte vrijstelling opgenomen voor vergoedingen en verstrekkingen ter zake van branche-eigen producten van het bedrijf van de inhoudingsplichtige of van het bedrijf van een met de inhoudingsplichtige verbonden vennootschap. Aan deze vrijstelling voor personeelskorting wordt de voorwaarde gesteld dat het voordeel niet meer mag bedragen dan 20% van de waarde in het economische verkeer van deze

producten en niet meer dan € 500 per werknemer per jaar. In afwijking van de oude regeling is het niet langer mogelijk om het niet-gebruikte deel van de personeelskorting door te schuiven naar volgende kalenderjaren.

Afrekensystematiek

In het nieuwe artikel 31a, elfde lid, van de Wet LB 1964 wordt een nieuwe afrekeningsystematiek opgenomen. Zoals al in paragraaf 5 van het algemeen deel van deze memorie is aangegeven, wordt geregeld dat de inhoudingsplichtige nog maar één keer per jaar hoeft te berekenen wat zijn verschuldigde belasting in het kader van de werkkostenregeling is. Als het kalenderjaar is afgelopen kan de inhoudingsplichtige berekenen wat de totale loonsom is van het verstreken kalenderjaar waarover bij de werknemer is geheven (kolom 14-loon) en daaruit afleiden wat zijn vrije ruimte is en of die is overschreden. De eventueel verschuldigde belasting in het kader van de werkkostenregeling dient de inhoudingsplichtige dan aan te geven en af te dragen tegelijk met de belasting die over het eerste tijdvak van het nieuwe kalenderjaar is verschuldigd of ingehouden. Bij een aangiftetijdvak van een maand betekent dat tegelijk met de aangifte over januari die in februari wordt gedaan. Met het woord “uiterlijk” in de tekst van het nieuwe elfde lid wordt tot uitdrukking gebracht dat het een inhoudingsplichtige vrij staat om al eerder zijn in het kader van de werkkostenregeling verschuldigde belasting aan te geven en af te dragen. Indien een inhoudingsplichtige hiervoor kiest en na afloop van het kalenderjaar blijkt dat de inhoudingsplichtige in het kader van de werkkostenregeling te veel of te weinig belasting heeft afgedragen, dan dient hij dit te repareren in de aangifte over het eerste tijdvak van het nieuwe kalenderjaar. In de tweede volzin van genoemd elfde lid wordt een regeling getroffen voor het geval dat de inhoudingsplichtige gedurende het kalenderjaar is geëindigd. In dat geval dient de verschuldigde belasting in het kader van de werkkostenregeling uiterlijk te worden aangegeven in de aangifte over het tijdvak waarin de inhoudingsplichtige is geëindigd. In de wettekst wordt met het woord “tijdvak” aangesloten bij de terminologie in de Wet LB 1964 en de AWR. In de praktijk wordt het bedoelde tijdvak vaak “aangiftetijdvak” genoemd (ter onderscheiding van bijvoorbeeld een loontijdvak).

Artikel IV, onderdeel L (artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964)

Met het nieuwe artikel 32 van de Wet LB 1964 wordt voor de werkkostenregeling een concernregeling geïntroduceerd waarmee de verschuldigde belasting bij overschrijding van de vrije ruimte op concernniveau vastgesteld kan worden. Bij de toepassing van de concernregeling worden de deelnemende inhoudingsplichtigen tezamen als één inhoudingsplichtige beschouwd voor de bepaling van de verschuldigde belasting met betrekking tot de in artikel 31, eerste lid, onderdelen f en g, van de Wet LB 1964 bedoelde eindheffingsbestanddelen. De inhoudingsplichtige met het grootste bedrag aan loon waarover in het kalenderjaar bij de werknemer belasting is geheven (kolom 14-loon), dient de in het kader van de werkkostenregeling verschuldigde belasting aan te geven en af te dragen. Ook het loon over aan het kalenderjaar voorafgaande periodes waarover in het kalenderjaar bij de werknemer is geheven, valt hieronder. Het loon over een in het kalenderjaar vallende periode waarover pas na afloop van het kalenderjaar belasting wordt geheven, telt niet mee voor het bepalen van de grootste loonsom. Op deze manier staat in het eerste tijdvak van het volgende kalenderjaar vast wie de belasting moet aangeven en afdragen en kan dat niet later nog wijzigen. Voor de duidelijkheid wordt erop gewezen dat deze regeling verschilt van de regeling van artikel 32bd van de Wet LB 1964, waarbij ingevolge een beleidsbesluit is goedgekeurd dat voor de berekening van de verschuldigde pseudo-eindheffing voor hoog loon buiten aanmerking blijft het loon waarover in het kalenderjaar wordt geheven, maar dat vóór het kalenderjaar is genoten. Volgens hetzelfde beleidsbesluit heeft het voor de pseudo-eindheffing voor hoog loon gevolgen indien na afloop van het kalenderjaar blijkt dat het in aanmerking genomen loon lager was (negatieve correctie). Ook hierin verschilt de regeling van artikel 32bd van de Wet LB 1964 van de onderhavige concernregeling, waarin negatieve correcties na afloop van het kalenderjaar geen gevolgen hebben voor het bepalen van het hoogste kolom 14- loon.

In het nieuwe artikel 32, tweede lid, van de Wet LB 1964 worden de voorwaarden opgenomen om voor de toepassing van deze regeling te kunnen kwalificeren als concern. In de eerste plaats moeten alle deelnemende inhoudingsplichtigen gedurende het gehele kalenderjaar opereren in concernverband.

Lopende het kalenderjaar ingetreden en uitgetreden concernonderdelen vallen buiten het bereik van de concernregeling. Omdat gedurende het kalenderjaar geen zekerheid bestaat of concerndelen toe- of uittreden, is het praktisch niet goed mogelijk alvast een voorschotsystematiek toe te passen en voorschotbetalingen te doen. Dit laat onverlet dat een concernonderdeel dat de voorschotsystematiek heeft toegepast en dit nog binnen het kalenderjaar heeft teruggedraaid, de toepassing van de concernregeling niet hoeft te frustreren. Tevens moet sprake zijn van een direct of indirect belang van ten minste 95% in een of meer andere inhoudingsplichtigen die tot hetzelfde concernverband behoren.

Het nieuwe artikel 32, derde lid, van de Wet LB 1964 bevat een delegatiegrondslag om bij ministeriële regeling te bepalen welke gegevens iedere inhoudingsplichtige die ingevolge het eerste lid samen met andere inhoudingsplichtigen als één inhoudingsplichtige wordt beschouwd in zijn administratie moet opnemen, indien een concern ervoor kiest om de concernregeling toe te passen. Het gaat om gegevens ten aanzien van de berekening van de in het kader van de werkkostenregeling door het concern als geheel verschuldigde belasting. Ook moet in de administratie zijn vastgelegd welke inhoudingsplichtige het hoogste kolom 14-loon heeft en de belasting dus aangeeft en afdraagt. Dit is noodzakelijk voor de handhaafbaarheid van de concernregeling.

Verslag Belastingplan 2015
d.d. 9 oktober 2014

Werkkostenregeling

De leden van de fractie van de VVD vragen of de regering kan toelichten waarom er specifiek gekozen is voor een vrijstelling voor bijvoorbeeld eigen producten en niet voor andere zaken als de fiets, fitness en het bedrijfsuitje? Leidt het criterium werkplek niet tot het onwenselijke effect dat een borrel of feest op het werk niet is belast en daarbuiten in de vrije ruimte moet worden verdisconteerd om een naheffing te voorkomen? Zijn er ook sectoren die onevenredig hard worden geraakt door verlaging van de vrije ruimte naar 1.2% en relatief weinig gebruik maken van de gerichte vrijstellingen?

De leden van de PvdA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de aanpassing van de werkkostenregeling en het beëindigen van het huidige keuzeregime. De aanpassingen zorgen er voor dat meer duidelijkheid ontstaat over wat wél en wat niet onder de regeling valt. Ook is een belangrijke verbetering dat niet langer per maand wordt afgerekend maar per jaar. Met instemming constateren deze leden dat in de aangepaste werkkostenregeling personeelskortingen op producten uit het eigen bedrijf mogelijk blijven. Dit is met name voor de detailhandel belangrijk. Een knelpunt evenwel is dat kleding die ter beschikking wordt gesteld in modewinkels en die in de winkel gedragen moet worden als loon belast wordt. De vraag is of deze vorm van werkkleding kan worden geschaard onder het noodzakelijkheids criterium dan wel dat hiervoor een gerichte vrijstelling kan worden ingericht?

De leden van de SP-fractie vragen of de regering kan aangeven welk percentage van de bedrijven momenteel al de nieuwe werkkostenregeling hanteert? Kan dit ook worden opgesplitst in kleine, middelgrote en grote ondernemingen? Hoe verklaart de regering de verschillen tussen de deelname aan de nieuwe werkkostenregeling? Genoemde leden lezen dat de administratieve lasten voor het bedrijfsleven worden beperkt door de werkkostenregeling. Zij vragen voor welke bedrijven dit precies geldt. Geldt dit evenredig voor kleine en grote bedrijven? Kent de regering de signalen dat vooral het MKB nadelige gevolgen ondervindt van de werkkostenregeling? Deze leden hebben vernomen dat er een beperkte introductie van het noodzakelijkheids criterium wordt ingevoerd voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur. Kan de regering aangeven wat met «dergelijke apparatuur» wordt bedoeld? Geldt het noodzakelijkheids criterium uitsluitend voor gereedschappen en ICT-middelen? Wat wordt verstaan onder gereedschappen? Verder willen de leden van de SP-fractie graag weten hoe werkgevers dienen aan te tonen dat de vergoeding of verstrekking van een goed gebruikelijk is. Kan de regering dat uitleggen? Ook vragen de genoemde leden de regering uit te leggen hoe wordt omgegaan met instellingen die op veel vrijwilligers drijven, waaronder musea, sportverenigingen en de vrijwillige brandweer. Zij krijgen graag duidelijkheid op de vraag of een vrijwilligersvergoeding als loonsom wordt aangemerkt voor de werkkostenregeling. Denkt de regering dat de invoering van de werkkostenregeling invloed heeft op het aantal bedrijfsuitjes? Zo ja, welke invloed verwacht de regering dat de invoering heeft?

Is de regering bereid, vragen de leden van de fractie van de SP, in enkele

voorbeeldsituaties te schetsen welke invloed de invoering van de werkkostenregeling heeft in verschillende bedrijven? Zij vragen de regering hierbij in ieder geval de situatie van een bedrijf met relatief veel vrijwilligers mee te nemen, alsmede bedrijven van verschillende groottes qua personeelsbestand. De leden vragen de regering voorts bij deze voorbeeldsituaties in te gaan op zaken die nu vaak voorkomen, zoals een kerstpakket, de welbekende «fiets van de zaak» en een bedrijfsuitje. Klopt de bewering dat men na aankoop van een nieuwe fiets, tien procent meer fietst? Verwacht de regering dat werkkostenregeling zal zorgen voor veel minder «fietsen van de zaak», aangezien deze moet worden verstrekt uit de vrije ruimte? Hoe verhoudt dit zich tot de «Green Deal» van de Staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu, welke tot doel had vijf procent meer fietsgebruik voor woon-werkverkeer te realiseren? Acht de regering het aannemelijk dat deze doelstelling alsnog wordt gehaald? Zo ja, waarop wordt dat gebaseerd? Acht de regering het fiscaal stimuleren van de fiets van de zaak niet meer zinvol? Zal het aantal kilometers file volgens de regering toe- of afnemen wanneer de fiets van de zaak niet langer fiscaal wordt gestimuleerd? Kan worden aangegeven welk budgettair belang is gemoeid met de fiets van de zaak? Is erover nagedacht om de fiscale stimulans te behouden? Waarom is daartoe niet besloten?

Wat doet het niet langer fiscaal stimuleren van de fiets van de zaak met het aantal fietsverkopen volgens de regering? Hoeveel werkgelegenheid gaat als gevolg hiervan naar verwachting verloren? Om hoeveel banen gaat het, vragen de leden van de SP-fractie?

De leden van de CDA-fractie delen de mening van de regering dat met het eerste lustrum van de werkkostenregeling het tijd wordt om echt over te gaan op de werkkostenregeling in plaats van het hanteren van twee systemen naast elkaar. Na de laatste consultatieronde zijn de meeste problemen uit de praktijk opgelost en zijn er veel wensen uit de praktijk ingewilligd. Tegelijkertijd constateren deze leden dat er van de oorspronkelijke bedoeling van de werkkostenregeling, een eenvoudige regeling voor werkkosten, weinig meer over is. Het loonbegrip is zo breed dat er heel veel extra vrijstellingen en regeltjes nodig zijn. Nog belangrijker is dat het loonbegrip compleet niet meer aansluit bij wat maatschappelijk als loon wordt ervaren.

Kan de regering bevestigen dat de volgende onderdelen onder de werkkostenregeling als loon worden aangemerkt (al dan niet vrijgesteld):

- Het bureau
- De vaste computer op kantoor
- De bureaustoel
- De vaste telefoon
- Postvakjes
- Printer en printerpapier
- Enveloppen en balpennen
- Eventuele kamerplanten
- WC-papier op het toilet van het bedrijf
- Parkeerplaats bij het bedrijf

Deelt de regering de mening van de leden van de CDA-fractie dat geen enkele werknemer deze producten beschouwt als een extra beloning voor zijn arbeid?

Deze leden vragen de regering waarom het nodig is om zoveel objecten onder het loonbegrip van de werkkostenregeling te laten vallen die door werknemers overduidelijk niet als beloning worden ervaren en zo ook niet

bedoeld zijn. Waarom is het loon niet beperkt tot wat de werknemer krijgt als beloning voor de verrichte arbeid?

Deelt de regering de mening van de leden van de CDA-fractie dat het werkplekcriterium tot de oneerlijke conclusie leidt dat voor de ambulante werknemer en de werknemer die thuis (of ergens anders) werkt veel meer tot het belaste loon wordt gerekend dan voor de werknemer die op kantoor (of een andere vaste werkplaats) werkt?

Vervolgens zijn allerlei elementen die heel duidelijk wel als beloning bedoeld zijn en zo worden ervaren, zoals het privégebruik van de telefoon of tablet en korting op eigen producten van het bedrijf weer onbelast. Dat is heel prettig voor de werkgevers die deze producten en kortingen aan hun personeel verschaffen en voor de werknemers die ze krijgen, maar de werknemers zonder iPad van de zaak en bedrijfskorting moeten de rekening betalen middels een lagere vrije ruimte. Een personeelsfeest is voor veel werkgevers niet of niet alleen bedoeld om de werknemer te belonen, maar vooral om het personeel te motiveren en de teamspirit te vergroten. Het wordt voor veel bedrijven door de verlaging van de vrije ruimte steeds lastiger om nog personeelsfeesten te kunnen geven, zonder de vrije ruimte te overschrijden. Acht de regering dit rechtvaardig?

Het is dus heel onlogisch en onoverzichtelijk wat nu wel en niet belast is onder de werkkostenregeling. De leden van de CDA-fractie hebben daarom de volgende vragen:

Klopt het dat de parkeerplek op het terrein van het bedrijf onbelast is, maar dat parkeren op een openbare parkeerplek of de parkeerplek van een naburig bedrijf belast is onder de werkkostenregeling, dan wel onder de vrije ruimte valt voor zover die er nog is? Deelt de regering de mening dat er geen werknemer is die het als loon ervaart dat hij langer moet lopen van de parkeerplek van een naburig bedrijf naar het werk en dat het raar is dat de werknemer daar dan nog loonbelasting over moet betalen ook?

Klopt het dat luxe congressen in prachtige hotels met overdag een zakelijk programma geheel onbelast zijn, maar dat de verplichte afscheidsborrel van een vervelende collega in het café om de hoek belast is onder de werkkostenregeling, dan wel onder de vrije ruimte valt voor zover die er nog is?

Klopt het dat een personeelsfeest voor het hele personeel, loon is ook al ga je als werknemer niet? Klopt het dat de werkgever feitelijk gedwongen is om alle personeelsfeesten, bedrijfsborrels et cetera. in de werkkostenregeling onder te brengen, omdat hij anders per werknemer moet administreren of ze aanwezig zijn en hoeveel consumpties ze genuttigd hebben?

Klopt het dat de bedrijfsarts/fysiotherapeut die op de werkplek komt onbelast is onder de werkkostenregeling, maar dat de dienst belast is onder de werkkostenregeling, dan wel onder de vrije ruimte valt voor zover die er nog is, als de werknemer naar het kantoor van de bedrijfsarts/fysiotherapeut gaat?

Klopt het dat het verstrekken van werkkleding op de werkvloer onbelast is, maar het dragen van diezelfde werkkleding tijdens bijvoorbeeld woon-werkverkeer belast is omdat dit niet plaatsvindt op de werkplek?

Kan de regering aangeven wat de gevolgen van de werkkostenregeling zijn voor de sector sport, waar vaak (meerdere sets) kleding en schoenen worden verstrekt en vaak sprake is van kleine werkgevers met lage loonsommen?

Daarnaast vinden de leden van de CDA-fractie het onbegrijpelijk dat loon dat onmiskenbaar loon is, zoals het loon zelf, het vakantiegeld en bonussen in de werkkostenregeling mag en al dan niet is vrijgesteld in de vrije ruimte. Kan de regering nader motiveren waarom loon en bonussen

ook onder de werkkostenregeling vallen? Was de werkkostenregeling niet ooit bedoeld voor «werkkosten», oftewel vergoedingen en verstrekkingen van de werkgever voor bepaalde kosten? Waarom is de regering van mening dat loon en bonussen «werkkosten» zijn? Waarom heeft de werkgever ten aanzien van in beginsel alle looncomponenten de keuze om deze onder de reikwijdte van de werkkostenregeling te brengen? De leden van de CDA-fractie hebben signalen uit de praktijk gekregen dat de volgende situatie door de Belastingdienst is goedgekeurd: een groot bedrijf met veel werknemers geeft weinig vergoedingen en verstrekkingen en gebruikt de hele resterende vrije ruimte om een geheel onbelaste bonus aan alle directieleden te verstrekken van 1 miljoen euro per persoon. Kan de regering bevestigen dat deze situatie door de Belastingdienst is goedgekeurd en dat hier een handtekening van de inspecteur onder staat? Wat is de betekenis van het nogal vage gebruikelijkheidscriterium als dit kan? Deelt de regering de mening van de leden van de CDA-fractie dat dit soort onbillijke situaties het gevolg zijn van het feit dat loon en bonussen onder de werkkostenregeling vallen?

Bovendien werkt het eindheffingstarief van 80%, te vergelijken met een inkomstenbelastingtarief van 44%, tot tariefsarbitrage. Voor werkgevers met veel werknemers in de 52%-schaal wordt het aantrekkelijk om zoveel mogelijk in de werkkostenregeling te belasten. Ziet de regering dit probleem ook? Waarom acht zij het gebruikelijkheidscriterium daarvoor een voldoende instrument? Kan de regering reageren op de kritiek van onder andere de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs dat het gebruikelijkheidscriterium een onduidelijk en in de praktijk onuitvoerbaar criterium is?

De overgang naar de werkkostenregeling is voor werkgevers een grote overstap. De meeste werkgevers weten wel dat ze in 2015 verplicht moeten overstappen. Toch zijn er ook nog veel werkgevers, bijvoorbeeld in het MKB, die denken dat als je minder verstrekt dan de vrije ruimte, je als werkgever niets hoeft te doen. Dit wordt nog eens versterkt door de suggestie in de brief van 3 juli 2014 (Kamerstuk 33 752, nr. 110) dat werkgevers materieel tot eind 2015 de tijd hebben om hun administratie op orde te hebben. De leden van de CDA-fractie vragen de regering te bevestigen dat een werkgever die niets doet, niet van de vrije ruimte kan profiteren, omdat voor de verstrekking geadmistreerd moet worden of een bepaalde vergoeding of verstrekking onder de werkkostenregeling wordt geplaatst. Is de Belastingdienst bezig om werkgevers hier actief over te informeren?

Voor de concernregeling van de werkkostenregeling is alweer een aparte definitie van het begrip concern gegeven. Dit maakt dat we vanaf 2015 vier verschillende concerndefinities kennen in de fiscale wetgeving. De leden van de CDA-fractie vragen de regering waarom voor de werkkostenregeling niet is aangesloten bij een bestaande concerndefinitie. Waarom moet een concern in de werkkostenregeling iets anders zijn dan een concern voor de fiscale eenheid in de vennootschapsbelasting of de omzetbelasting?

De leden van de CDA-fractie vragen de regering of zowel met het financiële belang als met het stemrecht rekening moet worden gehouden? Kan een fiscaal transparante entiteit ook in de concernregeling deelnemen? Is de regering bereid belastingplichtigen uit het oogpunt van rechtszekerheid de optie te geven dat het concern bij voor bezwaar vatbare beschikking wordt vastgesteld, zodat de werkgever weet waar hij aan toe is?

Daarnaast constateren de leden van de CDA-fractie dat de concernre-

geling in de werkkostenregeling niet rechtsvormneutraal is. Waarom geldt de concernregeling niet voor heel gelieerde stichtingen? Waarom wordt bijvoorbeeld niet aangesloten bij de fiscale eenheid in de omzetbelasting? De concernregeling kent een rem in verband met de hoofdelijke aansprakelijkheid die het gevolg is. De leden van de CDA-fractie vragen de regering voor welke belastingen deze hoofdelijke aansprakelijkheid gaat gelden. Is dat alleen voor de werkkostenregeling, alleen voor de loonbelasting of voor alle belastingen? Hoe moet de concernregeling worden toegepast in geval van juridische fusies binnen het kalenderjaar? De leden van de CDA-fractie vragen de regering uit te leggen waarom er zowel vrijstellingen als nihilwaarderingen zijn. Zou het systeem van de werkkostenregeling voor werkgevers, zeker in het MKB, niet iets eenvoudiger worden als er maar één categorie vrijstellingen is? Voor een aantal werkplekgerelateerde voorzieningen waarvoor nu een nihilwaardering geldt, komt er ook een vrijstelling. Kan de regering de concept-uitvoeringsregeling aan de Kamer doen toekomen of ten minste uiteenzetten voor welke voorzieningen de vrijstelling gaat gelden? De leden van de CDA-fractie vragen een reactie van de regering op de uitspraak van Gerechtshof Amsterdam van 25 september 2014 dat een tablet een communicatiemiddel is en geen computer. De leden van de CDA-fractie achten het onduidelijk hoe het nieuwe noodzakelijkheids criterium voor telefoons, tablets en gereedschappen exact geïnterpreteerd moet worden. «Noodzakelijk» is een strengere eis dan «zakelijk», maar het primaat ligt bij de werkgever. De Belastingdienst hoort nooit op de stoel van de ondernemer te gaan zitten. Maar de memorie van toelichting spreekt over «zonder meer nodig voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking». Op welke wijze gaat de Belastingdienst toetsen of hier sprake van is? Gaat de Belastingdienst dan niet toch op de stoel van de ondernemer zitten? Kan de regering middels een aantal voorbeelden aangeven hoe het noodzakelijkheids criterium geïnterpreteerd moet worden? De leden van de CDA-fractie vragen de regering te reageren op het artikel «De werkkostenregeling; knutselen aan een lelijk eendje maakt nog niet een mooie zwaan», van F.M. Werger en A.L. Mertens in het Weekblad Fiscaal Recht, nummer 2014/1067. Is de regering bereid om bij de brede herziening belastingstelsel na te denken over verbeteringen van de werkkostenregeling, bijvoorbeeld de suggesties uit bovengenoemd artikel, om de regeling logischer te maken? De leden van de CDA-fractie vragen de regering hoe de werkkostenregeling uitpakt voor organisaties met weinig werknemers en veel vrijwilligers, bijvoorbeeld op het gebied van cultuur, natuur, sport en maatschappelijke organisaties. Wat gebeurt er als een dergelijke organisatie de werknemers en vrijwilligers een kerstpakket wil geven? Maakt het dan nog uit of de vrijwilligers een vrijwilligersvergoeding krijgen? De leden van de CDA-fractie vragen of werkgevers het nieuwe werken optimaal kunnen bevorderen met de werkkostenregeling. Mag een werkgever bijvoorbeeld tijdelijk een vergader-/werkruimte van 0,4 miljoen euro in de tuin plaatsen zonder daar eindheffing over te betalen? Tot slot herinneren de leden van de CDA-fractie de regering aan het ACTAL-advies uit 2013. Heeft de regering de definitieve vormgeving van de werkkostenregeling voorgelegd aan ACTAL? Zo ja, wil zij het dan openbaren? Zo nee, wil de regering dat dan alsnog doen?

De leden van de PVV-fractie zijn een voorstander van het noodzakelijkheids criterium. Deze leden betreuen het dat het tot een gereedschappen- en ICT-voorziening beperkt is. Wat is de reden dat de regering dit niet integraal invoert? Ligt een dergelijke uitbreiding in het verschieft voor de toekomst?

Klopt het dat er specifiek voor bestuurders en commissarissen een aparte aanvullende gebruikelijkheidstoets geldt? Is het niet zo dat voor de werknemer reeds voor de werkkostenregeling in zijn algemeenheid al een gebruikelijkheidstoets (op grond van artikel 31, lid 1, onderdeel f Wet op de loonbelasting) geldt?

Deze leden vragen zich nu af waarom er een dubbele gebruikelijkheidstoets voor deze categorie geldt? Waar zit precies het onderscheid tussen beide gebruikelijkheidstoetsen? Hoe moet die tweede toets precies worden ingevuld?

In de optiek van de leden van de fractie van de PVV is die tweede gebruikelijkheidstoets overbodig. Is het immers niet zo dat het noodzakelijkheids criterium zelf al beperkt dat deze categorie zich niet te overmatige arbeidsvoorwaarden toekent? Het is toch een eis dat de voorziening bij de uitoefening van het werk gebruikt moet worden en dat de intensiteit en omvang van het gebruik een indicator voor noodzakelijkheid is? Mag de conclusie dan ook niet luiden dat de algemene gebruikelijkheidstoets gecombineerd met het noodzakelijkheids criterium voldoende waarborg tegen onbedoeld gebruik lijkt te bieden?

In het wetsvoorstel is opgenomen dat „het daarbij behorende datatransport» ook onder het noodzakelijkheids criterium valt. De leden van de PVV-fractie vragen zich af hoe ze dat moeten lezen. Kan datatransport alleen noodzakelijk zijn als er ook sprake is van het verstrekken van een noodzakelijk device? Of kunnen deze beiden los van elkaar beoordeeld noodzakelijk zijn en als zodanig verstrekt worden? Moet de werkgever bijvoorbeeld een pc/iPad verstrekken onder het noodzakelijkheids criterium en als hij dat doet, kan hij bij die voorziening dan het noodzakelijke datatransport verstrekken? Of is het bijvoorbeeld ook mogelijk dat alleen het datatransport onder het noodzakelijkheids criterium wordt gegeven (bijvoorbeeld omdat de werkgever vindt dat de werknemer bereikbaar moet zijn, maar dat hij het niet nodig vindt dat de werknemer ook een device krijgt).

Klopt het dat op basis van de voorliggende wettekst internet thuis ook weer onbelast kan worden verstrekt, ook als deze bijvoorbeeld samen met een noodzakelijk geacht device wordt geleverd? De leden van de fractie van de PVV vragen zich hierbij af of dit niet ruimer is dan de huidige werkkostenregeling. Immers thans valt internet thuis in de vrije ruimte. In de memorie van toelichting is echter opgemerkt dat geen wijziging ten opzichte van die situatie is bedoeld, maar zoals aangegeven lijkt op basis van de wet een ruimere werking mogelijk. Deze leden merken op dat het zowel voor de Belastingdienst als voor werkgevers noodzakelijk is om te weten hoe hiermee zal worden omgegaan en dat dit dan duidelijk in de wet wordt vastgelegd. Dat voorkomt veel discussie achteraf.

Mocht internet thuis onder de gerichte vrijstelling van het noodzakelijkheids criterium vallen, dan is de vraag hoe fiscaal om te gaan met de all-in-one pakketten (tv-internet-telefoon).

Het wetsontwerp bevat een verbod op het cafetariamodel. In de optiek van de leden van de PVV-fractie is dit overbodig, daar dit volgt uit het noodzakelijkheids criterium. Bij het cafetariamodel ruilt de werknemer bruto loon in voor een personeelsvoorziening, waarvan de werkgever niet bereid is de kosten te dragen. Is het gegeven dat de werkgever de kosten

niet wil dragen niet al genoeg indicatie dat de voorziening niet noodzakelijk is? Daarbij komt dat het verbod in de praktijk lastig te controleren is. Met name bij kleinere werkgevers waar niet alles in personeelshandboeken et cetera is vastgelegd, kunnen werkgever en werknemer in overleg makkelijk arbeidsvoorwaarden aanpassen (bijvoorbeeld dit jaar geen bonus van 500 euro maar een «noodzakelijke» iPad). Zoiets is dan lastig zichtbaar in de administratie te maken en valt dus nagenoeg niet te controleren door de Belastingdienst.

De vrijstelling ten aanzien van producten van het eigen bedrijf is voor een bepaalde groep werkgevers een welkome maatregel, omdat zij van deze maatregel gebruik kunnen maken en daardoor geen overschrijding van hun vrije ruimte hebben. Het nadeel, in de optiek van de leden van de fractie van de PVV, is dat deze maatregel is «gedekt» door verlaging van het percentage van de vrije ruimte. Dus de werkgevers die geen gebruik kunnen maken van een producten-eigen-bedrijfsregeling betalen wel de prijs voor deze versoepeling.

In de optiek van de genoemde leden wringt dit te meer, omdat de producten-eigen-bedrijfsregelingen nu net een klassiek voorbeeld zijn van verkapt loon. De verleende korting komt namelijk alleen toe aan werknemers en niet aan derden. Het is dus evident dat er sprake van een bevoordeling van de werknemer door de werkgever. En die bevoordeling is nu net het uitgangspunt van artikel 10 Wet op de loonbelasting. Het gevolg van deze maatregel is dat allerlei belangengroeperingen gaan proberen om ook hun speeltje in de wet te krijgen/houden. En dan komt de hele santenkraam weer om de hoek: de bedrijfsfitness, fiets van de zaak, OV-kaart voor gezinsleden, preventieprogramma's door verzekeraars aangeboden et cetera et cetera.

Dit zijn allemaal zaken waarvoor in het verleden (onder het oude regime) een vrijstelling gold, maar die in de optiek van de leden van de PVV-fractie evident loon zijn.

Als voor deze faciliteiten niet de vrije ruimte geldt, maar een extra vrijstelling wordt gecreëerd, dan hebben we weer evenveel gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen als dat we onder het oude regime hadden en zijn we weer terug bij af.

De leden van de fractie van de PVV zijn van deze weg geen voorstander. Deze vrije ruimte is bij uitstek een mooie manier om deze loonbestanddelen te benaderen. Iedere werkgever kan zelf uitmaken wat hij aan zijn personeel wil geven en binnen de vrije ruimte blijft dat dan onbelast. Voor iedere werkgever geldt dezelfde vrije ruimte.

Het bijkomende voordeel van de vrije ruimte - te weten administratie op werkgeversniveau en niet op werknemersniveau - vervalt als er meer gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen komen.

De precieze invulling van het wegnemen van het onderscheid tussen vergoedingen en verstrekkingen wordt pas met de publicatie van de uitvoeringsregeling bekend. Dit is meestal pas in de tweede helft van december.

Het is evident dat het voor zowel de Belastingdienst als voor de werkgevers essentieel is dat de reikwijdte van deze maatregel zo snel mogelijk bekend is, zodat ze beiden hun werkprocessen daarop kunnen inrichten.

Ook voor de Kamer is het prettig om een duidelijk beeld te hebben van wat de regering op het oog heeft. Het is daarom wenselijk dat de uitvoeringsregeling tijdig bekend wordt, zodat er tijdens het debat over gesproken kan worden en de Kamer in staat is om bij te sturen als het een kant op gaat die de Kamer niet wenselijk vindt.

Theoretisch geldt daarbij nog dat de leden van de PVV-fractie vinden dat in principe voor alle zaken moet gelden dat de vorm waarin het voordeel aan de werknemer toekomt er niet toe mag doen voor de vraag hoe de belastingheffing gaat plaatsvinden. Dus of er nu wordt vergoed, verstrekt of ter beschikking wordt gesteld, hetzelfde toetsingskader moet gelden voor de vraag of de betreffende voorziening al dan niet belast moet worden.

Het gros van de knelpunten die in de praktijk leven zijn terug te voeren op het werkplekcriterium, de parkeerplek is wel de bekendste. Is de werkgever niet arbo-verantwoordelijk voor de parkeerplek, dan vallen de parkeerplekken van werknemers met een eigen auto in de vrije ruimte (voor ter beschikking gestelde auto's geldt dat sprake is van intermediaire kosten die onbelast blijven). Is de werkgever wel arbo-verantwoordelijk, dan is sprake van een verstrekking op de werkplek is blijft deze voorziening dus onbelast.

Een analoge redenering kun je ophangen voor de bedrijfspsycholoog, de fysiotherapeut, de bedrijfsfeestjes en de borrels et cetera. Vinden ze plaats op de werkplek dan is er sprake van nihilwaardering. Vinden ze niet plaats op de werkplek dan vallen ze in de vrije ruimte.

Dit is niet aan de leden van de PVV-fractie uit te leggen. Het is ook niet aan de reguliere werkgever uit te leggen en bovenal past ook niet bij de huidige tijd. En zeker niet nu de thuiswerkplek wettelijk is uitgesloten als werkplek in de zin van de werkkostenreling. Als bijvoorbeeld het noodzakelijkheids criterium als algemeen criterium in artikel 11 van de Wet op de loonbelasting wordt genomen, eventueel aangevuld met een lijst aan vrijstellingen in de uitvoeringsregeling (gelijk aan de huidige gerichte vrijstellingen) dan kan het werkplekcriterium komen te vervallen.

Thans is vereist dat er sprake moet zijn van een meer dan 95%-belang, wil de concernregeling toegepast kunnen worden. Wat precies onder belang moet worden verstaan is niet duidelijk. Het meest voor de hand liggend is dat bedoeld wordt op een aandelenbelang. Maar als dat zo is, dan vinden de leden van de fractie van de PVV wel dat de regering die duidelijkheid moet geven en dat ook duidelijk in de wet moet opnemen. Zou het begrip belang louter tot aandelenbelang beperkt worden, dan kunnen bijvoorbeeld nauw gelieerde stichtingen (zoals in de semipublieke sector voorkomen) geen gebruik maken van de concernbepaling.

Deze leden vinden het dan ook meer voor de hand liggen om een meer rechtsvormneutrale definitie van concern op te nemen. In de optiek van genoemde leden zou gekeken kunnen worden naar de fiscale eenheid in de btw (economische verwevenheid), of minder vergaand, dat expliciet criteria worden geformuleerd op grond waarvan ook nauw gelieerde stichtingen et cetera gebruik kunnen maken van de regeling. De leden van de PVV-fractie spreken de voorkeur uit voor een meer uniform begrip dat voor meerdere wettelijke regelingen van toepassing is.

De leden van de D66-fractie vragen of door de werkgever geïnitieerde preventie- en gezondheidsprogramma's onder de nihilwaardering voor arbo-voorzieningen vallen. Voorts vragen deze leden naar een waardering van de regering van het risico dat door de invoering van de werkkostenreling werkgevers geen preventieprogramma's meer aan zullen bieden aan hun werknemers, bijvoorbeeld voor stressreductie en gezonder leven. De leden van de D66-fractie constateren dat er binnen de Wet op de loonbelasting verschillende definities voor concernbegrippen worden gehanteerd. Deze leden vragen of de regering uiteen kan zetten welke stappen zij gaat nemen om tot een uniforme en rechtsvorm neutrale

definiëring van het begrip concern te komen?

De leden van de ChristenUnie-fractie constateren dat de werkkostenregeling (nog steeds) veel discussie oproept en er nog veel vragen zijn over de invulling, ondanks dat de regering al geruime tijd met de voorbereidingen bezig is. Zij wijzen de regering erop dat het lastig is voor werkgevers om zich tijdig voor te bereiden op een dergelijke administratief ingrijpende maatregel als de invulling hiervan van maart 2013 tot juli 2014 hoogst onzeker is, en vervolgens telkens weer wijzigt. Heeft de regering ook overwogen de regeling nu definitief vast te stellen en alle werkgevers de mogelijkheid te geven zich er goed op voor te bereiden met een inwerkingtreding in 2016, zo vragen deze leden?

De leden van de ChristenUnie-fractie constateren dat met het invoeren van de werkkostenregeling ook enkele voormalige gerichte vrijstellingsregelingen, zoals het succesvolle bedrijfsfietsenplan, verdwijnen. Bedrijfsfietsen vallen voortaan in de vrije ruimte. Deze leden wijzen op het succes van het bedrijfsfietsenplan en de positieve effecten voor de gezondheid van werknemers. Zij vragen de regering om nader te overwegen om ruimte te laten voor een specifieke regeling voor bedrijfsfietsen.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen hoe in de praktijk zal worden omgegaan met sociale bedrijfsuitjes, bijvoorbeeld wanneer werknemers een dag vrijwilligerswerk doen in een instelling voor gehandicapten. Welk regime zal hierop van toepassing zijn? Mogen deze leden ervan uitgaan dat er geen fiscale beperkingen worden opgelegd bij de organisatie van dergelijke sociale bedrijfsuitjes?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering te reageren op het commentaar van de Commissie Wetsvoorstellen van de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs en het Register Belastingadviseurs aangaande de werkkostenregeling.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen waarom ervoor is gekozen om het noodzakelijkheidscriterium alleen als motivatie in te zetten om het verstrekken van gereedschappen en ICT-middelen als tablets en smartphones onbelast te maken. Zij vragen in dit verband aandacht voor het beschikbaar stellen van werkkleding door de werkgever, bijvoorbeeld in modezaken, waarbij de kleding niet zozeer als werkkleding herkenbaar is en in principe dus privé gebruikt kan worden, maar waarbij de werkgever wel beperkingen over het gebruik aan de werknemer kan opleggen.

Waarom is hier volgens de regering geen sprake van noodzakelijkheid? Is hier geen sprake van een ongelijke behandeling ten opzichte van andere typen bedrijven, zo vragen deze leden?

Nu er niet is gekozen voor een algemene toepassing van het noodzakelijkheidscriterium, vragen de leden van de ChristenUnie-fractie of de regering andere mogelijkheden ziet om knelpunten rond het verstrekken van werkkleding op te lossen. Genoemde leden vragen of er tussentijds, bijvoorbeeld bij ministeriële regeling, nadere invulling kan worden gegeven aan het noodzakelijkheidscriterium, als ervaringen in de praktijk daartoe aanleiding geven?

In de memorie van toelichting wordt een definitie gegeven van gereedschappen (iets waarmee je maakt, meet of controleert). In de praktijk levert dit veel onduidelijkheid op. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering aan te geven of hieronder ook «beter maken» (medische instrumenten), kapot maken (sloopgereedschap), tekst maken (pennen en potloden) en dergelijke mee bedoeld wordt? In de toelichting is onduidelijk of de vergoeding voor internet thuis onder het noodzakelijkheidscriterium valt. Kan de regering hierover duidelijkheid verschaffen?

Blijkens de memorie van toelichting lijkt de regering ten aanzien van de zogenaamde concernregeling een onderscheid aan te brengen tussen de profit- en de non-profitsector. Immers, aan de concerntoepassing wordt als voorwaarde verbonden dat er bij de moedermaatschappij sprake moet zijn van vrijwel volledig eigendom (95%-eis) van de (klein)dochtermaatschappij(en). De leden van de ChristenUnie-fractie merken op dat hieruit opgemaakt zou kunnen worden dat de concernregeling alleen beoogd wordt voor de profitsector en niet voor de non-profitsector waar sprake is van een stichtingenstructuur met een medezeggenschap, in plaats van een structuur met eigendom van moedermaatschappij in dochtermaatschappijen.

Gelet hierop vragen deze leden of er inderdaad sprake is van een beoogd onderscheid waardoor het voor stichtingen onmogelijk wordt om de concernregeling toe te passen en een (zeer welkom) voordeel te behalen. Dit achten deze leden niet wenselijk. Zij vragen de regering de concernregeling ook toe te staan voor instellingsstructuren, bijvoorbeeld in de zorg.

In het wetsvoorstel wordt een concernregeling binnen de werkkostenregeling geïntroduceerd, lezen de leden van de SGP-fractie. Groot voordeel van de concernregeling is dat een collectieve vrije ruimte wordt gecreëerd. Echter hebben alleen vennootschappen die voldoen aan de 95%-eis toegang tot deze regeling. De rechtsvorm is hier bepalend voor het al dan niet toegang krijgen tot de concernregeling. Neem bijvoorbeeld zorggroepen die samenwerken binnen een stichting, zij kunnen op deze manier geen gebruik maken van de concernregeling. Welke redenen zijn er om onderscheid te maken tussen de verschillende rechtsvormen? Wat zijn de mogelijkheden om tot een meer rechtsvorm neutrale regeling te komen? Hoeveel stichtingen zijn er in Nederland die op bestuurlijk niveau als groep functioneren?

Het lid van de fractie 50PLUS/Baay-Timmerman vraagt de regering in te gaan op de kanttekeningen, die de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs, Commissie Wetsvoorstellen, in het commentaar van 6 oktober jl. heeft geplaatst bij de werkkostenregeling. Vooral zorgelijk vindt dit lid, dat het loonbegrip niet aansluit bij dat wat maatschappelijk als loon wordt ervaren. Ook het werkplekcriterium roept vragen op. De Orde spreekt van «systeemfouten» die vanaf de invoering van de werkkostenregeling ten grondslag hebben gelegen aan deze regeling, en met de thans voorliggende voorstellen niet worden weggenomen. Graag een gemotiveerde reactie van de regering.

Het lid van de fractie 50PLUS/Klein stelt dat de fiets een aparte fiscale behandeling verdient. Vanwege de gezondheidsvoordelen van fietsen pleit genoemd lid voor een aparte fiscaal vriendelijke behandeling van het totale aankoopbedrag van de fiets. Is de regering hiertoe bereid en kan het antwoord gemotiveerd worden?