

Verslag 37e Fiscale Conferentie 'Loonheffingen'

mw. mr. G. Kreijns-Mostermans en mw. drs. L.B.A.M. Verstraaten¹

1. Inleiding

Op 21 en 22 november 2013 vond in Zeist de 37e Fiscale Conferentie plaats. Onderwerp van de Conferentie was ditmaal de “Loonheffingen”. De Conferentie stond onder leiding van mr. A.L. Mertens (UvA, belastingadviseur en raadsheer-plaatsvervanger). Sinds 1994 organiseren de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (NOB) en de Belastingdienst jaarlijks twee Fiscale Conferenties. Aan de Conferenties wordt deelgenomen door twintig personen, tien NOB-leden en tien medewerkers van de Belastingdienst. De deelnemers beschikken allen over ruime ervaring op hun vakgebied en nemen deel op persoonlijke titel. Als doelstellingen van de Fiscale Conferentie kunnen worden genoemd verdieping van fiscale techniek, elkaar (beter) leren kennen en de uitwisseling van kennis en ervaring.

Aan de hand van inleidingen hebben diverse discussies plaatsgevonden. Deze betroffen onder meer de privaatrechtelijke dienstbetrekking binnen de loonheffingen, schijn-zelfstandigheid, het loonbegrip en de werkkostenregeling, instrumentalisme en pseudo-eindheffingen, premiedifferentiatie en pensioenen. De sprekers maakten in hun presentaties regelmatig gebruik van (controversiële) stellingen, waarop vaak een levendige discussie volgde. Hierna volgt een samenvatting van de besproken onderwerpen.

2. De rol van de privaatrechtelijke dienstbetrekking binnen de loonheffingen

Inleider: mw. mr. dr. L. van den Berg (Vrije Universiteit Amsterdam)

Met ingang van 1 januari 2006 is de premieheffing werknemersverzekeringen overgegaan van het UWV naar de Belastingdienst en heeft een overgang plaatsgevonden naar een fiscaal regime van rechtsbescherming. De socialeverzekeringsrechter (Centrale Raad van Beroep) hanteerde een klassieke benadering van het begrip dienstbetrekking, waarbij een verplichte verzekering van rechtswege het uitgangspunt is als er materieel gezien sprake is van een dienstbetrekking. Deze benadering voorkomt ‘opting-out’ en ‘opting-in’ en beperkt zodoende de keuzevrijheid van de betrokkenen. Er vindt een materiële toets plaats waarbij het etiket dat op de arbeidsrelatie wordt geplakt of de naam die aan de overeenkomst wordt gehangen, niet van belang is². Argumenten om opting out te willen voorkomen zijn:

- Paternalisme (onderschatting van risico's voorkomen);
- Solidariteit (zowel goede als slechte risico's verzekeren); en
- Verhindering van de verstoring van arbeids- en concurrentieverhoudingen.

¹ Mw. mr. G. Kreijns-Mostermans is werkzaam bij de Belastingdienst Amsterdam. Mw. drs. L.B.A.M. Verstraaten is werkzaam bij Loyens & Loeff N.V. te Rotterdam.

² O.a. CRvB 23 oktober 1997, RSV 1998/31 en CRvB 11 maart 2010, LJN BL9457.

Deze argumenten kunnen worden teruggevonden in de toetsing door de socialeverzekeringsrechter aan de voorwaarden van de dienstbetrekking:

- *Persoonlijke arbeidsverplichting*: ondanks andersluidende bedingen in de overeenkomst dient dit element ruim te worden geïnterpreteerd en kan persoonlijke arbeidsverplichting worden aangenomen als de aard van de werkzaamheden vrije vervangbaarheid onaannemelijk maakt en/of de werkzaamheden in de praktijk altijd persoonlijk worden verricht en/of vervanging uitsluitend na toestemming van de werkverschaffer plaatsvindt.
- *Loonbetalingsverplichting*: de omstandigheid dat de betaling van het loon via een derde verloopt staat hier niet altijd aan in de weg, daar kan doorheen worden gekeken.
- *Gezagsverhouding*: als de werkzaamheden wezenlijke bedrijfsarbeid (core business) vormen, binnen het organisatorisch kader van de werkverschaffer of voor rekening en risico van de werkverschaffer worden verricht, ondersteunt dit de aanwezigheid van een gezagsverhouding.

Daarentegen dient 'opting-in' in de klassieke benadering te worden uitgesloten om misbruik en oneigenlijk gebruik van de verzekeringen tegen te gaan, bijvoorbeeld in situaties waarbij risico's gefingeerd intreden dan wel te veel kunnen worden beïnvloed (zoals bij de directeur-groootaandeelhouder). Dit volgt ook uit de leer van de reële gezagsverhouding (waarbij bijvoorbeeld rekening wordt gehouden met familieverhoudingen) en de materiele benadering van de gezagsverhouding, waarbij het enkel op papier hebben van een gezagsrelatie niet voldoende is.

In 2011³ introduceerde de Belastingkamer van de Hoge Raad het civielrechtelijke Groen/Schoeverscriterium in haar beoordeling of er sprake is van een dienstbetrekking voor de sociale verzekeringen. De Hoge Raad oordeelde dat bij de toetsing of er sprake is van een dienstbetrekking niet alleen de rechten en verplichtingen die partijen bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen stonden in aanmerking moeten worden genomen, maar dat ook rekening dient te worden gehouden met de wijze waarop partijen uitvoering hebben gegeven aan de overeenkomst en aldus daaraan inhoud hebben gegeven.

De deelnemers aan de Conferentie discussiëren over de toekomst van de premieheffing werknemersverzekeringen en concluderen o.a. dat het bieden van een keuzemogelijkheid tot verzekering het systeem onbetaalbaar zal maken en dat zo lang er grote verschillen bestaan tussen de (fiscale) regelingen voor werknemers enerzijds en zelfstandigen anderzijds, discussies blijven bestaan. De conferentieleider sluit het onderwerp af met de vraag of civilisten en fiscalisten, hoewel ze deels van hetzelfde begrippenkader gebruik maken, elkaar wel voldoende begrijpen.

3. Schijnzelfstandigheid

³ Hoge Raad 25 maart 2011, RSV 2011/166, BNB 2011/205 (De Gouden Kooi).

Inleider: mw. J.M.C. Zwinkels (Belastingdienst)

De verklaring arbeidsrelatie (hierna: VAR) is in het leven geroepen om zekerheid vooraf te verkrijgen omtrent een arbeidsverhouding en de daaraan verbonden verplichtingen en risico's voor de opdrachtnemer en opdrachtgever. Reeds bij de invoering van de VAR zijn diverse risico's onderkend. Te denken valt hierbij aan onder meer opting-out, inbreuk op het systeem van verzekering van rechtswege, toename van concurrentievervalsing en schijnconstructies, verstoring van arbeidsverhoudingen en druk op opdrachtnemers om met een VAR-wuo te gaan werken. Er is getracht deze risico's te ondervangen door de voorwaarden die aan de VAR worden gesteld. Dit is echter onvoldoende gebleken hetgeen onder andere kan leiden tot schijnzelfstandigheid. Hierna zal op de oorzaak en de gevolgen worden ingegaan.

Hoewel het oorspronkelijke doel van de VAR was zekerheid voor de opdrachtnemer (in de inkomstenbelasting) te verkrijgen, is door de praktijk aangedrongen op meer zekerheid voor de opdrachtgever. Om die reden zijn de rechtsgevolgen van de VAR met ingang van 1 januari 2005 aanzienlijk uitgebreid. De 'VAR-wuo' en 'VAR-dga' geven vanaf 2005 namelijk, onder enkele voorwaarden, volledige vrijwaring voor opdrachtgevers met betrekking tot de inhouding van loonheffingen (artikel 6a van de Wet op de loonbelasting 1964, hierna: "Wet LB"). De opdrachtnemer is bij gebruik van de VAR-wuo of VAR-dga uitgesloten van de verplichte werknemersverzekeringen (artikel 6, eerste lid, onderdeel e ZW/WV). Een eventuele herziening heeft voor de opdrachtgever geen terugwerkende kracht, zulks in tegenstelling tot de opdrachtnemer. Als bij de aanslagregeling blijkt dat feiten en omstandigheden afwijken van die in de aanvraag, kan de Belastingdienst tot een andere kwalificatie besluiten en kan de opdrachtnemer die op basis van een VAR-wuo werkte zodoende geen recht (meer) hebben op kostenaftrek en winstfaciliteiten. De alsdan (eventueel) verschuldigde inkomstenbelasting, premie volksverzekeringen en bijdrage zorgverzekeringswet dient hij in dat geval op aanslag te betalen.

Zoals hiervoor uiteengezet, brengt het huidige systeem met zich mee dat elke individuele VAR-wuo en VAR-dga zijn rechtskracht blijft houden jegens de opdrachtgever en zorgt voor vrijwaring van de opdrachtgever. De enige uitzondering hierop betreft fraude of kwade trouw van de opdrachtgever, hetgeen echter lastig te bewijzen is.

De opdrachtgever is aldus sterk gebaat bij een opdrachtnemer met een geldige VAR-wuo of VAR-dga. Deze verdergaande zekerheid van de opdrachtgever ten opzichte van de opdrachtnemer is voor de overheid echter niet langer gewenst. Er wordt wel eens gesuggereerd dat de VAR-aanvraag een kwestie is van de juiste vakjes op het aanvraagformulier aankruisen, zodat de juiste verklaring eruit komt, hetgeen misbruik en schijnzelfstandigheid in de hand werkt. De waarschuwing voor de, bij invoering van de VAR onderkende, risico's is terecht geweest, want de aan de VAR gestelde voorwaarden hebben niet kunnen voorkomen dat deze ongewenste effecten zijn ingetreden.

De politiek is tot het oordeel gekomen dat schijnzelfstandigheid moet worden aangepakt. Dit blijkt onder meer uit een gezamenlijke brief van ministeries van Financiën, Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Economische Zaken van 17 september 2012 aan de Tweede Kamer. Hierin is geconstateerd dat in het huidige systeem de balans in verantwoordelijkheden is zoekgeraakt. Er wordt een wetswijziging aangekondigd die onder meer zal inhouden dat de opdrachtgever medeverantwoordelijkheid moet gaan dragen voor de juistheid van bepaalde antwoorden in de VAR- aanvraag. Voorts is in deze brief aangekondigd dat er een ambtelijke werkgroep zou worden ingesteld, met als opdracht het VAR-proces met de kennis van nu te verbeteren. Deze werkgroep heeft hiertoe een webmodule ontwikkeld die bestaat uit een nieuwe vragenset (met o.a. ook toezichtsvragen) met een andere weging. Benadrukt wordt dat bij het werken voor meerdere opdrachtgevers waarbij de werkzaamheden en/of de omstandigheden waaronder gewerkt wordt verschillend zijn, aparte verklaringen moeten worden aangevraagd. Hierdoor wordt een toename in het aantal VAR-aanvragen verwacht. Daar staat tegenover dat deze nieuwe webmodule en de beperking van de vrijwaring van de opdrachtgever - zodra dit wettelijk geregeld is - naar verwachting ertoe zullen leiden dat de opdrachtgever zorgvuldiger te werk gaat. Immers, als de feiten en omstandigheden in de aanvraag niet juist zijn, is de VAR voor de opdrachtgever waardeloos en vervalt de vrijwaring.

De problematiek blijft echter weerbarstig. De kwalificatie van de arbeidsrelatie gaat gepaard met veel onzekerheden en het is juridisch lastig daar vooraf een etiket op te plakken dat achteraf ook in alle gevallen de situatie juist weergeeft. De VAR is echter voor de praktijk van groot belang. Goede alternatieven zijn lastig te vinden omdat ook daaraan voor- en nadelen zijn verbonden. Hopelijk wordt met de aangekondigde wetswijziging, webmodule en de uitbreiding van toezichtmogelijkheden een situatie bereikt die schijnzelfstandigheid terugdringt.

4. Herdefiniëring loonbegrip

Inleiders: Th.J.M. van Schendel (E&Y) en drs. P.W.H. Hoogstraten (Belastingdienst)

Aan de deelnemers van de Conferentie wordt de vraag voorgelegd of zij, als zij de keuze hadden, zouden kiezen voor de werkkostenregeling (hierna ook: "WKR") zoals die luidde per 1 januari 2011, een aangepaste versie daarvan, het oude systeem van vergoedingen en verstrekkingen of voor iets anders. Alle opties worden gekozen. Aan de hand van een aantal stellingen is vervolgens onderzocht wat deelnemers vinden van de WKR en daarmee van het loonbegrip. Centraal staat daarbij het antwoord op de vraag of door de invoering van de WKR het loonbegrip is veranderd. De volgende stellingen worden ingebracht.

1. Het loonbegrip onder de WKR is een ander loonbegrip dan het pré-WKR loonbegrip.
2. Het finaliteitscriterium moet in alle gevallen deel uitmaken van het loonbegrip.

3. De ongelijke behandeling van vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen in de WKR is geen constructiefout, maar een bewuste keuze.
4. Het noodzakelijkheidscriterium biedt uitkomst om “werkkosten” buiten het loonbegrip te houden.
5. Het beloningsvoordeelcriterium biedt uitkomst om “werkkosten” buiten het loonbegrip te houden.
6. Vrijstellingen op het loonbegrip, ook “werkkosten”, moeten limitatief in de wet worden opgenomen (“lijstjes”).

De deelnemers aan de Conferentie zijn het erover eens dat ten tijde van de invoering van de WKR de wetgever van mening was dat het loonbegrip veranderd was. In ieder geval grammaticaal is dat zo. Dit blijkt ook uit de memorie van toelichting en de wijziging van artikel 10 Wet LB. Het loonbegrip is uitgebreid met de woorden: “daaronder mede begrepen hetgeen wordt vergoed of verstrekt in het kader van de dienstbetrekking”. Volgens de memorie van toelichting worden aan het oorspronkelijke loonbegrip toegevoegd: vergoedingen die betaald worden ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking en andere vergoedingen voor zover zij naar maatschappelijke opvattingen niet als een beloningsvoordeel worden ervaren. Of ook echt daadwerkelijk bedoeld is het loonbegrip te wijzigen houdt de deelnemers verdeeld. Onder het oude loonbegrip zou gezegd kunnen worden dat dergelijke voordelen wel onder het loonbegrip van artikel 10 Wet LB vielen maar er vervolgens, door o.a. artikel 15 Wet LB, weer uitvielen. Over het loonbegrip onder de WKR is overigens nog niet geprocedeerd.

De ongelijke behandeling tussen vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen onder de WKR wordt door menigeen als onwenselijk ervaren. Het lijkt echter een bewuste keuze van de wetgever te zijn. In de toelichting op artikel 3.7 Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (hierna: URLB 2011) rechtvaardigt de Staatssecretaris het verschil in behandeling tussen vergoedingen voor aanschaffingen door de werknemer en voorzieningen vanwege de werkgever verstrekt op de werkplek. De deelnemers zijn van mening dat dit onderscheid lastig is en concluderen dat het in de praktijk moeilijk uit te leggen is dat wanneer een werknemer een hulpmiddel voor zijn werk aanschaf (bijvoorbeeld de timmerman die gereedschap koopt) en hiervoor de kosten declareert, hij in beginsel niet voor een onbelaste vergoeding in aanmerking komt. Dit vindt men onrechtvaardig.

Het noodzakelijkheidscriterium is een subjectief begrip en leidt om die reden al tot discussie. Het onderscheid tussen zakelijk en noodzakelijk is evenmin helder. Sommigen vinden dat zakelijke kosten sowieso geen loon zijn. Keerzijde is dat door het invoeren van een subjectiever criterium het wel mogelijk wordt om meer aan te sluiten bij de oude definitie van vergoedingen en verstrekkingen die maatschappelijk gezien niet als beloningsvoordeel kunnen worden ervaren. Als men iets nodig heeft voor het werk, wordt in beginsel aan het noodzakelijkheidscriterium voldaan en “voelt het rechtvaardig” om dit onbelast aan de werknemer te kunnen vergoeden of verstrekken. Dit criterium zou om die reden kunnen rekenen op een breed draagvlak en daarmee de weerstand tegen de WKR kunnen verkleinen.

Maar zoals gezegd levert subjectiviteit ook discussies op, hetgeen weer in strijd is met het uitgangspunt van de WKR om tot een robuust systeem te komen met minder administratieve lasten.

Het beloningsvoordeelcriterium biedt mogelijk ook geen oplossing om werkkosten buiten het loonbegrip te houden. Als voorbeeld wordt de iPad genoemd. Is de iPad een beloningsvoordeel? Voor de ene werknemer is dit zeker het geval, voor een andere misschien niet. Wat is het verschil met een laptop? Ook voor dit criterium geldt dat het subjectief is en daardoor geen uitkomst biedt voor het vinden van een heldere definitie van het loonbegrip. Een andere visie is dat naar objectieve maatschappelijke opvattingen wél kan worden beoordeeld of een werknemer door een werkgeversvergoeding of – verstrekking in fiscaal relevante zin wel of niet is bevoordeeld.

Rest de vraag of het dan een oplossing is om alle werkkosten limitatief in de wet op te nemen. Gelet op het voorafgaande kan deze vraag slechts ontkennend worden beantwoord. Van het loonbegrip is geen eenduidige definitie te geven. Het is niet mogelijk om een limitatieve opsomming te geven van datgene wat daarvan moet worden uitgezonderd.

5. Pseudo-eindheffing

Inleiders: mw. mr. L.C.E. Jentink (Belastingdienst), mr. A.A.W. Langevoord (Loyens & Loeff) en mr. J. van de Merwe (Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden)

5.1 Instrumentalisme

Het is gebruikelijk drie doelen van belastingheffing te onderscheiden: een budgettaire functie (financieren van overheidsuitgaven), een herverdelingsfunctie en een instrumentele functie. Instrumentalistische regelingen zijn stimuleringsmaatregelen of ontmoedigingsmaatregelen die haaks staan op de primaire heffingsstructuur van de wet. Cultuur, werkgelegenheid en economie zijn voorbeelden van gebieden waarop kan worden gestuurd. Instrumentalisme kent de volgende nadelen:

- de regelingen compliceren het fiscale stelsel;
- de effectiviteit van de regelingen is niet duidelijk (deadweight loss en onbekendheid regelingen); en
- de regelingen brengen hogere uitvoeringslasten / handhavingskosten met zich mee (tegenover de wens om een krimpende overheid).

Deze nadelen zijn ook erkend door het kabinet dat in de Fiscale agenda 2011 dan ook de vraag stelde of instrumentalisme in het belastingstelsel niet te ver is doorgeschoten.

Pseudo-eindheffingen kunnen instrumentele regelingen zijn. De artikelen 32ba (RVU), 32bb (excessieve vertrekvergoedingen) en 32bc (backservice pensioenen) Wet LB hebben allen een sterk

sturend element en hebben als doel bepaalde faciliteiten en tegemoetkomingen te ontmoedigen. Deze heffingen zouden niets moeten opleveren. Daarop is de hoogte van de tarieven ook afgesteld. Voornoemde heffingen hebben daarmee een sterk instrumentalistisch karakter. Dit in tegenstelling tot artikel 32bd Wet LB (pseudo-eindheffing voor hoge lonen). Dit artikel is bedoeld om het begrotingstekort te dichten en heeft derhalve een budgettaire functie. Ten aanzien van de artikelen 32bb en 32bd Wet LB wordt door inhoudingsplichtigen een beroep gedaan op (strijdigheid met) artikel 1 van het Eerste Protocol EVRM. Hierbij komt uitdrukkelijk de vraag naar voren of deze heffingen overeind blijven bij toetsing aan de algemeen geldende rechtsbeginselen.

5.2 Internationale aspecten (pseudo-)eindheffing

Op basis van artikel 2 van het OESO-modelverdrag en het commentaar daarop wordt de conclusie getrokken dat (pseudo-)eindheffing een belasting is in de zin van artikel 2 van het modelverdrag omdat hieronder ook wordt verstaan de belasting die door ondernemingen wordt betaald over lonen of salarissen. De volgende vraag is dan of een inhoudingsplichtige een beroep kan doen op de toewijzingsbepalingen in de belastingverdragen voor loon. Ook het antwoord hierop luidt bevestigend. In de parlementaire behandeling (1997) bij de introductie van de eindheffingen van artikel 31 Wet LB, is onder andere aan de orde gekomen dat de grondslag voor de eindheffing geen inkomensbestanddelen mag bevatten die niet in Nederland worden belast of waarover belastingheffing in Nederland achterwege blijft op grond van regelingen ter voorkoming van dubbele belasting. Tijdens de parlementaire behandeling in 2009 bij de introductie van de pseudo-eindheffing in de Wet LB kwam aan de orde dat de pseudo-eindheffing geen spanning oproept met de belastingverdragen omdat verdragen zien op de toewijzing van heffingsgrondslagen aan verdragsluitende staten en niet op de wijze van heffing.

Vervolgens werd aandacht besteed aan de verdragstoepassing in de loonbelastingsfeer. Voor inwoners van Nederland hoeft, op basis van oud artikel 27 lid 7 Wet LB en jurisprudentie, geen loonbelasting te worden ingehouden als het loon van de werknemer op grond van een belastingverdrag is toegewezen aan de bronstaat. Als het verdrag voor de methode ter voorkoming van dubbele belasting verwijst naar de eenzijdige regeling, dan is een in Nederland woonachtige werknemer vrijgesteld van de loonbelasting die betrekking heeft op door hem genoten loon in het buitenland. Wanneer er geen belastingheffing bij de werknemer mogelijk is, dan is er, op basis van BNB 2005/233 en 234, ook geen heffing bij de werkgever mogelijk en kan er dus ook geen pseudo-eindheffing plaatsvinden. Voor niet-inwoners dient op basis van artikel 2 leden 3 tot en met 5 te worden bepaald of en in hoeverre er sprake is van een werknemer in de zin van de Wet LB en derhalve van loon. Het niet in Nederland belastbare loon zit niet in de grondslag van de (pseudo-)eindheffing. Het loon van de werknemer dient eerst aan de betreffende landen te worden gealloceerd om vervolgens tot het bepaling van de eindheffing over te gaan en niet andersom.

Negatieve correcties op de loonaangifte komen met name in internationale situaties veelvuldig voor. Met een dergelijke correctie wijzigt ook de grondslag voor het bepalen van de crisisheffing ex artikel 32bd Wet LB. Positieve correcties van het loon over 2012 die plaatsvinden in 2013 of daarna spelen geen rol (relevant: loon waarover in 2012 is geheven). Als na 2012 blijkt dat het in aanmerking genomen loon lager was (negatieve correcties) kan het wel gevolgen hebben voor de pseudo eindheffing hoog loon. In het Besluit van de staatssecretaris van Financiën nr. BLKB2013/801M is, met toepassing van de hardheidsclausule ex artikel 63 AWR, goedgekeurd dat loon dat vóór 2012 is genoten en waarover in 2012 met toepassing van de artikelen 20a, 20b, 26 en 26b Wet LB belasting is geheven, buiten de grondslag van de pseudo-eindheffing voor hoge lonen blijft. Doel en strekking van de wet lijken hier tegenover de grammaticale uitleg te staan.

5.3 Toetsing aan mensenrechten

De presentatie wordt vervolgd met een uiteenzetting over de toetsing van wet- en regelgeving aan de (verschillende bronnen van) mensenrechten, naar aanleiding van de gerechtelijke procedure die loopt in verband met de eventuele strijdigheid van artikel 32bb Wet LB (excessieve vertrekvergoedingen) met artikel 1 van het Eerste Protocol EVRM. Er bestaan verschillende bronnen van mensenrechten waaraan kan worden getoetst: verdragen (EVRM, IVBPR, EU-handvest, de non-discriminatiebepaling in belastingverdragen), de Grondwet, Statuut voor het Koninkrijk en de algemene rechtsbeginselen. Of toetsing kan plaatsvinden, hangt heel erg samen met het type wet. Formele wetten mogen niet worden getoetst aan de Grondwet, Statuut en de algemene rechtsbeginselen, wel aan Verdragen. Dat toetsing aan algemene rechtsbeginselen niet mogelijk is, volgt ook uit artikel 11 Wet algemeene bepalingen: “De regter moet volgens de wet regt spreken: hij mag in geen geval de innerlijke waarde of billijkheid der wet beoordelen”. Lagere regelgeving mag wel worden getoetst aan de algemene rechtsbeginselen⁴, tenzij lagere regelgeving niets anders doet dan formele wet kopiëren, dan mag slechts de formele wet worden getoetst⁵. Aangezien een rechter geen bestuursorgaan is, is deze niet gebonden aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. De inspecteur is hieraan als bestuursorgaan wel gebonden.

Met het oog op de pseudo-eindheffingen (voor excessieve vertrekvergoedingen en hoge lonen), is met name Artikel 1 Eerste Protocol EVRM van belang. Belastingheffing is een inbreuk op het eigendomsrecht van een individu. Dit is slechts toegestaan als de inbreuk - rekening houdend met de volgende begrippen - gerechtvaardigd is.

1. Rechtsgeldigheid
2. Legitimiteit
3. Proportionaliteit

⁴ Hoge Raad 16/5/1986 “Spuitvliegtuigen”.

⁵ Hoge Raad 18/10/2013, BNB 2013/263 inzake hondenbelasting en Hoge Raad 11/12/1991, BNB 1992/129 inzake kinderbijslag.

Rechtsgeldigheid houdt in dat de (maat)regel voortvloeit uit de wet en voldoende duidelijk moet zijn, maar ook dat toegang tot de rechter open moet staan. De maatregel moet voorts een legitiem doel hebben, hetgeen bij belastingheffing snel kan worden aangenomen. Ten derde moet de maatregel proportioneel zijn. Er mag geen sprake zijn van een "individual and excessive burden". Daarbij wordt gekeken naar de omvang van de heffing, de noodzakelijkheid met het oog op het te bereiken doel en de gewekte verwachtingen (was het voorzienbaar). Wetswijzigingen zijn vaak wel enigszins te voorspellen. In die situatie is er geen sprake van strijdigheid met artikel 1 van het Eerste Protocol. Wanneer de pseudo-eindheffingen worden getoetst aan de mensenrechten, spelen met name de terugwerkende kracht (voorzienbaarheid en grote belangen) een rol alsmede, met name voor de excessieve vertrekvergoedingen, het tarief.

6. De problemen in de praktijk

Inleider: mr. A.L. Mertens

Voorafgaande aan de Conferentie heeft Mertens onder de deelnemers geïnventariseerd welke onderwerpen uit de loonheffingen zij, buiten de onderwerpen die al op de conferentie aan de orde komen, in de praktijk als een relatief groot probleem ervaren. Opvallend bij deze inventarisatie is dat veel knelpunten van adviseurs en inspecteurs dezelfde zijn. Een positieve constatering is dat de adviseurs niet klaagden over de bereikbaarheid en snelheid van de inspecteurs en dat de inspecteurs niet ontevreden zijn over de houding van de adviseurs. Het Handboek loonheffingen, administratieve lasten, het genietingsmoment, eindheffing en de positie van artiesten en sporters komen niet in het rijtje voor. Wat wordt dan wel als een belemmering ervaren?

Volgens een aantal adviseurs heeft de inspecteur te weinig beleidsvrijheid en durft deze steeds minder vaak praktische afspraken te maken. De kennisgroepen hebben te veel macht en er is angst voor het gelijkheidsbeginsel. Hier wordt tegenin gebracht dat het standpunt van een kennisgroep het standpunt van de Belastingdienst is. Er dient eenheid van beleid en uitvoering te zijn en daarmee is een groot maatschappelijk belang gediend. De kennisgroep heeft een taak, de inspecteur draagt vervolgens, als uitvoerder, het standpunt uit.

Een andere ergernis is de correctieverplichting. Dat de gegevens ook voor andere doeleinden dan alleen belastingheffing worden gebruikt is bekend, maar de correctieverplichtingen die inhoudingsplichtigen hebben, voeren veel te ver. Een kleine omissie die moet worden hersteld, levert vaak een enorme hoeveelheid werk op. Dit staat regelmatig niet in verhouding tot het belang voor het herstel van de gegevens. Er zou onderscheid gemaakt moeten worden tussen correctieverplichtingen met (een groot) en zonder heffingsbelang. Verder wordt erop gewezen dat alleen de werkgever kan corrigeren, waarom niet ook de Belastingdienst? Heeft dit te maken met de authenticiteit van de gegevens? De verhouding tussen artikel 28a en 31 van de Wet LB is onduidelijk. Als fouten altijd door

middel van een correctiebericht moeten worden gecorrigeerd rijst de vraag in welke gevallen nog naheffing plaatsvindt.

De regels met betrekking tot de Directeur-grootaandeelhouder (hierna ook: "DGA") worden als complex betiteld. Eigenlijk hoort de DGA vanwege zijn zelfstandigheid niet in de loonbelasting thuis. Doordat de gebruikelijkloonregeling van toepassing is, maar er weer een uitzondering is voor de premieplicht, wordt een hybride positie gecreëerd die weer allerlei onduidelijkheden, vragen en daarmee onzekerheden in de hand werkt.

Als grootste knelpunten worden genoemd de 'verrommeling' van de wetgeving en in samenhang daarmee het instrumentalisme. De structuur van de wet wordt steeds onduidelijker, er worden verschillende definities gebruikt voor dezelfde begrippen. Over elementaire begrippen bestaat onduidelijkheid. Bij sommige zaken is men doorgeschoten in detaillering waarbij de basis is te vaak onduidelijk is. Regelmatig wordt bij het maken van wetgeving de internationale context vergeten. Er wordt verwezen naar de crisisheffing als voorbeeld. De wetgeving lijkt steeds vaker haastwerk te zijn en wordt ten onrechte gebruikt voor het verwezenlijken van uiteenlopende en soms tegenstrijdige politieke doeleinden. Het aantal overgangsregelingen loopt de spuigaten uit en de (ervaren) terugwerkende kracht is een aanslag op de rechtsbeginselen en de concurrentiepositie van Nederland.

7. Premiedifferentiatie

Inleiders: mw. mr. A.P.B. van Eck (Belastingdienst) en mr. A.A.W. Langevoord (Loyens & Loeff)

De presentatie vangt aan met een uitgebreide uiteenzetting over het ontstaan en de gevolgen van de Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters (Wet BeZaVa), ook wel bekend als de Wet Modernisering Ziektewet. Daarbij wordt eerst een overzicht gegeven van de verschillende stappen die door de jaren heen zijn genomen om ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid terug te dringen. Bij de Wet Pemba (1998) werd premiedifferentiatie, op basis van de individuele instroom bij de werkgever, geïntroduceerd, hetgeen moest leiden tot een actiever re-integratiebeleid aan de kant van de werkgever. Cijfers wijzen uit dat het aantal nieuwe WGA-uitkeringen vanaf 2006 sterk is afgenomen. De afname van nieuwe WGA-uitkeringen ziet echter alleen op WGA-uitkeringen aan werknemers met een vaste dienstbetrekking en niet op WGA-uitkeringen aan werknemers met een flexibele dienstbetrekking. Dit is ook de reden voor de invoering van de Wet BeZaVa. De afname van het aantal WGA-uitkeringen hangt overigens ook samen met de loondoorbetalingsverplichting van werkgevers en de verplichtingen voortvloeiende uit de Wet verbetering poortwachter.

Als gevolg van de Wet BeZaVa, zijn de premies voor de WW en WGA per 1 januari 2014 gewijzigd. Per deze datum is de financiële prikkel voor werkgevers uitgebreid en zijn zij, via de premie

Werkhervattingskas, ook een gedifferentieerde premie gaan betalen voor zogenoemde vangnetters. Dit zijn:

- werknemers met een fictieve dienstbetrekking, zoals thuiswerkers, provisie werkers of uitzendkrachten, die ziek worden;
- werknemers die binnen vier weken na het einde van hun dienstbetrekking ziek worden en die op dat moment niet verzekerd zijn voor de Ziektewet;
- werknemers die ziek uit dienst gaan (bijvoorbeeld werknemers met tijdelijke contracten, uitzendkrachten met uitzendbeding en werknemers die tijdens opzegtermijn ziek worden).

De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) bestaat vanaf 2014 uit de volgende onderdelen:

- premiedeel WGA vaste dienstbetrekkingen (WGA-vast);
- premiedeel WGA flexibele dienstbetrekkingen (WGA-flex);
- premiedeel ZW flexibele dienstbetrekkingen (ZW-flex).

De laatste twee premieonderdelen zijn het gevolg van het doorbelasten van ZW- en WGA-uitkeringen van vangnetters met een ingangsdatum op of na 1 januari 2012. Met ingang van 2016 zal een samenvoeging plaatsvinden van de onderdelen WGA-vast en WGA-flex.

Voor het vaststellen van de percentages is van belang of een werkgever als een grote, een middelgrote of kleine werkgever kwalificeert. Dit is afhankelijk van het totale premieplichtig loon van de werkgever in het referentiejaar t-2 (= het tweede kalenderjaar voorafgaande aan het jaar waarvoor de premie wordt vastgesteld). Voor kleine werkgevers wordt de premie per sector vastgesteld. Voor grote werkgevers worden de premies individueel vastgesteld en voor middelgrote werkgevers geldt een gewogen gemiddelde van de sectorale en de individuele premie. Uit onderzoek is gebleken dat een individuele prikkel het beste werkt voor grote werkgevers. Daarnaast komt aan de orde dat de werkgever bezwaar en beroep kan instellen tegen de ontvangen premiebeschikking maar niet op de grond dat een uitkering, op basis waarvan de premie is vastgesteld, ten onrechte of tot een te hoog bedrag is vastgesteld. Dit is in de artikelen 73b Ziektewet en 115 Wet WIA expliciet uitgesloten. De werkgever zou, als belanghebbende (conform artikel 1:2 Awb), een bezwaar- en beroepsmogelijkheid moeten hebben op het moment dat de uitkering wordt toegekend aan de (voormalige) werknemer. Werkgevers worden hier inmiddels over geïnformeerd.

Eigenrisicodragers voor de Ziektewet dragen zelf het risico voor arbeidsongeschiktheid van vangnetters en betalen daarom een lagere gedifferentieerde premie Whk, omdat het premiedeel ZW-flex niet hoeft te worden betaald (wordt op nul gesteld). Eigenrisicodragers voor de WGA dragen zelf gedurende de eerste 10 jaar het risico voor gedeeltelijke en tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid van hun werknemers en betalen daarom een lagere gedifferentieerde premie Whk, omdat het premiedeel WGA-vast niet hoeft te worden betaald (wordt op nul gesteld). Het is pas vanaf 2016 mogelijk om eigenrisicodragers WGA te worden voor vangnetters (WGA-flex), maar alleen als dit voor beide geldt (dus zowel WGA-vast als WGA-flex).

De keuze voor eigenrisicodragerschap zal afhangen van de hoogte van de premie, overige kosten en administratieve lasten die hiermee gepaard gaan. Wat betreft de verloning van ziekengeld door de eigenrisicodragers voor de ziektewet moet in de eerste plaats worden beoordeeld of het ziekengeld tot de grondslag van de heffing van loonbelasting behoort. Als dat het geval is, moet worden bepaald of de eigenrisicodragers inhoudingsplichtige is in de zin van de Wet LB.

De aanspraak op ziekengeld en een eventuele aanvulling hierop is een vrijgestelde aanspraak op basis van art. 11, lid 1, letter e Wet LB. Uit de wettelijke systematiek volgt dat als de aanspraak op ziekengeld als loon is vrijgesteld, de uitkering tot het loon van de werknemer gerekend dient te worden. Het ziekengeld vormt loon uit vroegere arbeid, aangezien zij niet de rechtstreekse tegenprestatie vormt voor verrichte arbeid. Alleen voor de toepassing van de arbeidskorting (artikel 22a, vierde lid Wet LB) wordt het ziekengeld gelijk gesteld met 'loon uit tegenwoordige arbeid'. De vraag is echter welk loontijdvak er gekoppeld moet worden aan het ziekengeld. Het loontijdvak is het tijdvak waarover het loon is genoten (artikel 25, eerste lid Wet LB). Dit is het tijdvak waarover het loon volgens de arbeidsovereenkomst is vastgesteld. Het ziekengeld kom je als eigenrisicodragers ZW echter niet overeen met de zieke werknemer. De ex-werknemer ontleent de aanspraak op ziekengeld rechtstreeks aan de Ziektewet en de uitkering duurt zolang de tijdelijke arbeidsongeschiktheid duurt. In de wet, uitvoeringsregeling en jurisprudentie is niets bepaald over de vraag welk loontijdvak moet worden toegekend aan loon uit vroegere arbeid. Er lijken twee scenario's mogelijk te zijn: er is geen loontijdvak aan de uitkering toe te kennen of het loontijdvak is gelijk aan het betalingstijdvak. Het belang hiervan is met name gelegen in de wijze van premieheffing voor de werknemersverzekeringen en de werkgeversbijdrage Zorgverzekeringswet.

Vervolgens dient de vraag te worden beantwoord wie inhoudingsplichtige is. Artikel 6, lid 1, letter b Wet LB bepaalt voor de toepassing van de loonbelasting het volgende: "Inhoudingsplichtige is degene, die aan een of meer personen loon uit een vroegere dienstbetrekking tot hemzelf of tot een ander verstrekt". De werknemer ontleent de aanspraak op ziekengeld aan de Ziektewet. De eigenrisicodragers betaalt echter het ziekengeld namens het UWV (artikel 63a ZW). Zowel het UWV als de eigenrisicodragers zouden op basis van deze bepaling inhoudingsplichtige kunnen zijn. De eigenrisicodragers omdat deze het ziekengeld betaalt, het UWV omdat de werknemer een wettelijke aanspraak heeft op ziekengeld jegens het UWV. De Hoge Raad heeft in 2010 uitspraak gedaan in een vergelijkbare zaak ("CFK-arrest", LJN: BM7364, BNB 2011/161), op basis waarvan de conclusie zou kunnen worden getrokken dat niet de eigenrisicodragers maar het UWV inhoudingsplichtige is omdat de eigenrisicodragers eigenlijk slechts als intermediair fungeert.

Deze discussie is eveneens van belang voor de Zorgverzekeringswet. De werkgeversbijdrage is immers verschuldigd door de inhoudingsplichtige in de zin van de Wet LB. Voor de werknemersverzekeringen is van belang wie als werkgever kwalificeert. Op basis van artikel 11, lid 1 en

lid 4 jo. artikel 8, letter a van de Ziektewet is de eigenrisicodragers bij wijze van wetsfictie de 'werkgever' van de zieke werknemer die recht heeft op ziekengeld.

8. Pensioen: van uitgesteld loon naar bezuinigingsinstrument

Inleiders: mr. B.G.J. Schuurman (Belastingdienst) en mr. H.M.M. Prinsen (Deloitte)

Schuurman vraagt zich af hoe het verder moet met het pensioen van de DGA, of meer specifiek met het pensioen in eigen beheer (hierna: PEB). Aan de hand van een commerciële en fiscale balans wordt duidelijk dat door het verschil in waardering van het pensioen van de DGA een vertekend beeld ontstaat ten aanzien van de vermogenspositie van de vennootschap. Door de waardering op basis van de marktwaarde is er vaak geen ruimte om dividend uit te keren omdat commercieel gezien het vrije vermogen aanzienlijk lager is dan fiscaal.

In Vraag en Antwoord 08-078 d.d. 11 februari 2009 is door de Kennisgroep Pensioen van de Belastingdienst aangegeven wanneer een pensioenaanspraak mag worden prijsgegeven zonder in strijd te handelen met artikel 19b, eerste lid, onderdeel c, van de Wet LB. Er moet sprake zijn van een niet voor verwezenlijking vatbare schuld, zoals bijvoorbeeld surseance van betaling of een faillissement. Het moet dus gaan om bijzondere situaties waarin de financiële middelen van het lichaam waarbij de aanspraken zijn ondergebracht niet toereikend zijn. Tot voor kort was het zo dat indien niet werd voldaan aan voornoemd V&A, het prijsgeven van pensioenrechten doorgaans leidde tot het belasten van de gehele aanspraak. Op 18 maart 2013 heeft de staatssecretaris van Financiën in een Besluit⁶ beslist dat onder bepaalde (strikte) voorwaarden pensioenen in eigen beheer, eenmalig op moment van pensioeningang, kunnen worden verminderd (afgestempeld), zonder dat sprake is van prijsgeven als bedoeld in voornoemd artikel.

Om het verschil fiscale en commerciële waardering weg te nemen stelt de praktijk voor om voortaan alles commercieel te waarderen. Dit kost echter (te) veel geld. Immers, de vennootschappen zullen in dat geval de komende tijd geen belasting betalen. Bovendien biedt waarderen op commerciële grondslagen nog niet de gewenste ruimte voor dividenduitkeringen. Vervangen van het PEB door een tweeledig stelsel zou een oplossing kunnen zijn. Daarbij zou enerzijds kunnen worden gekozen voor een reservering in eigen beheer om aan de financieringsbehoefte van de onderneming te voldoen. Anderzijds zou bij voldoende vrij vermogen gekozen kunnen worden voor afstorten van pensioen bij een bank of verzekeraar. Als al deze pensioenen worden ondergebracht bij een bank of verzekeraar, heeft dit de volgende voordelen:

- Het pensioengeld wordt gebruikt waarvoor het bedoeld is, namelijk pensioen.
- De partner en kinderen worden beschermd.

⁶ Besluit staatssecretaris van Financiën van 18 maart 2013, nr.BLBK 2013/27M.

- Deling bij echtscheiding.
- De pensioenopbouw wordt buiten de risicosfeer van de onderneming gebracht.
- Nederlandse pensioenbeleggers zijn de tweede beste van de wereld, goed rendement is gegarandeerd.
- Verzekeraars gaan zelden tot nooit failliet, de financiën zijn op orde.

Er wordt een aantal kanttekeningen geplaatst bij deze punten. Zo wordt gezegd dat bij banken en verzekeraars ook grote risico's gelopen worden. Voorts wordt aangegeven dat het niet zo kan zijn dat de overheid de DGA kan verplichten zijn pensioengeld onder te brengen bij een verzekeraar. De DGA is "een grote jongen", hij mag toch zelf weten wat hij met zijn geld doet. Als het door onvoorziene omstandigheden slecht gaat, dan is dat zijn eigen risico, dat is de essentie van ondernemen. Het beschermen van de DGA als reden voor het onderbrengen van een pensioen bij een verzekeraar, is slechts een instrumentalistisch doel.

Het tweede deel van dit onderwerp gaat over pensioensparen. Er wordt voorgesteld om eens op een andere manier naar pensioen te kijken. Het huidige pensioenstelsel is volledig gebaseerd op de omkeerregel. Een eenvoudig rekensommetje met een aantal veronderstellingen laat echter zien dat het "belast" opbouwen in bepaalde situaties zeker een alternatief kan zijn. Aan de fiscale faciliteit van onbelast opbouwen zijn bovendien enorm veel regels verbonden. Deze wetgeving is zeer gecompliceerd, het kost de overheid dus veel geld om dit systeem van regels te maken, te onderhouden, uit te voeren en hierop toezicht te houden. De uitvoering van de pensioenregelingen door de pensioenfondsen kosten eveneens veel geld. Een groot deel van de inleg gaat op aan de uitvoeringskosten. Ondanks dat de gedachte achter de omkeerregel niet uit het oog moet worden verloren (belastingheffing moet plaatsvinden op een moment dat aansluit bij de maatschappelijke opvattingen), wordt ervoor gepleit het huidige systeem te heroverwegen. Er zijn binnen de huidige wetgeving alternatieven te bedenken waarbij ook voor de oude dag gespaard wordt, maar zonder dat het netto resultaat veel achterblijft bij pensioensparen.

9. De toekomst van de loonheffingen

Inleiders: dr. F.M. Werger (PwC) en G.J. van Mulbregt (Belastingdienst)

Aan de deelnemers van de Conferentie zijn door de inleiders stellingen voorgelegd en hen is gevraagd daarbij aan te geven wat de effecten zijn op de administratieve lasten voor werknemers en werkgevers, de uitvoeringskosten voor de Belastingdienst, de opbrengst van de loonheffingen en de juridische stabiliteit. De volgende stellingen stonden centraal.

- a. De premieheffing volksverzekeringen moet worden gefiscaliseerd.
- b. Niets weerhoudt ons ervan om de systematiek van inhouding en afdracht bij de bron af te schaffen.

- c. De banken zijn de meest aangewezen partij om de inhouding en afdracht van de loonheffingen op zich te nemen.
- d. Er is niets dat aan een loonsomheffing in de weg staat.
- e. De werknemersverzekeringen moeten worden vervangen door één verplichte verzekering tegen het risico van verlies van inkomen voor eenieder die met arbeid inkomen verdient.

Alvorens de discussie aan te gaan, volgde eerst een inleiding. Bij het denken over de toekomst is het namelijk goed om van het verleden te leren. Het verleden van de loonheffingen kent weinig theorie en veel praktijk; veel van de loonheffingen is terug te voeren op pragmatisme, waarvan het feit dat werkgevers de verplichting hebben om loonheffingen in te houden een goed voorbeeld is. Wanneer er op grotere afstand wordt gekeken naar de historie van de loonheffingen, dan blijkt dat er continu een worsteling plaatsvindt tussen aan de ene kant mooie theorieën zoals het inkomensbegrip met zijn draagkrachtbeginsel, en aan de andere kant het doel om de heffing zo eenvoudig mogelijk binnen te krijgen. Rechtvaardigheid versus doelmatigheid. Bij de loonheffingen wint de doelmatigheid het nogal eens van verhevener gedachten. De vraag is welke grondbeginselen belangrijk worden gevonden in deze discussie. Er wordt ingegaan op het draagkrachtbeginsel, welvaartsbeginsel, het beginsel van de minste pijn en het beginsel van geoorloofde realisatie. Het uiteindelijke doel is om de benodigde opbrengst te behalen tegen minimale perceptiekosten. Dit is niet eenvoudig en bovendien zorgt draagkracht ook voor complexiteit. Daarbij werd door de deelnemers aan de orde gesteld dat de draagkracht niet alleen speelt bij de loonheffingen, de inkomstenbelasting en de toeslagen, maar ook bijvoorbeeld bij de BTW en de gemeentelijke belastingen.

Men is het er over eens dat fiscalisering van de premieheffing volksverzekeringen nationaal gezien geen probleem zou moeten zijn aangezien de volksverzekeringen thans toch al geen echte verzekeringen zijn. De inkomsten worden gebruikt als ware het belastinggeld. De te innen premies werken nu ook niet kostendekkend. Internationaal gezien zou een fiscalisering van de premies wel tot problemen kunnen leiden als belastingplicht en verzekeringsplicht uiteen lopen. Om dit te voorkomen zou in het tarief een premiecomponent kunnen worden ingebouwd, al is er dan eigenlijk geen sprake meer van fiscalisering. Dit kan worden opgelost door met herleidingsregels te werken, zoals nu ook al geschiedt.

De deelnemers zijn het er over eens dat afschaffing van de inhouding aan de bron een negatief effect zou hebben op de administratieve lasten voor de werknemer en uitvoeringskosten voor de Belastingdienst. Men ziet onder andere problemen op het gebied van:

- informatievoorziening polisadministratie (gebeurt thans door werkgevers);
- toepassing van het loonbegrip;
- invordering.

Door inhouding bij de bron zijn de uitvoeringskosten van de Belastingdienst lager, maar daar zou wel tegenover moeten staan dat de kosten voor de werkgever redelijk worden gehouden. Deze kosten

worden echter steeds hoger, zo wordt opgemerkt. De vraag is hoe banken, als zij zouden worden aangewezen om de inhouding en afdracht van de loonheffingen op zich te nemen, met loon in natura zouden moeten omgaan. Men is het er over eens dat een dergelijk systeem (nog) niet wenselijk is. Inhouding van loonheffingen door de werkgever is vooralsnog, bij gebrek aan een goed alternatief, het meest gewenst.

Als er geconcludeerd wordt dat inhouding aan de bron het meest wenselijk is, waarom wordt er dan niet overgaan tot een loonsomheffing? Een zuivere loonsomheffing (uitsluitend heffing van de werkgever) geeft echter ook weer andere problemen, bijvoorbeeld op het gebied van de premies werknemersverzekeringen en gegevensuitwisseling. Voor een zuivere loonsomheffing moet het karakter van de sociale verzekeringen, en vooral de wijze waarop de uitkeringen worden vastgesteld, drastisch worden herzien. Dat lijkt nu nog een stap te ver. Wel zouden we (nog meer) ons best moeten doen om te komen tot een zo eenvoudig mogelijke heffing, hetgeen onder meer al deels is bereikt door de Wet Uniformering Loonbegrip en de overgang van het innen van de premies werknemersverzekeringen door het UWV naar de Belastingdienst.

Het vervangen van de werknemersverzekeringen door één verplichte verzekering tegen het risico van verlies van inkomen voor eenieder die met arbeid inkomen verdient, houdt in dat alle belastingplichtigen (of er nou loon, winst of resultaat wordt genoten) op dezelfde wijze verzekerd zouden zijn. Positief effect hiervan zou zijn dat het prefereren van het ondernemerschap boven het werknemerschap, vanwege de verplichte verzekering en de gevolgen daarvan, niet langer loont. Dit zou de druk op de VAR-problematiek sterk verminderen. De deelnemers staan hier positief tegenover maar denken dat het waarschijnlijk lastig is om vorm te geven.

De inleiders komen tot de conclusie dat er wel oplossingen te bedenken zijn voor de loonheffingen, maar geen makkelijke. En ook hier geldt weer dat tegenover ieder voordeel van een wijziging, ook onwenselijke gevolgen staan. Belangrijk is dat we proberen om out of the box te denken en ons niet verschuilen achter dogma's of doodoeners. Anderzijds moeten we ook niet veranderen om het veranderen. Het zal dus ook de komende jaren wel balanceren blijven tussen pragmatisme en de wens om goede wetgeving enigszins langs de beginselen van goede belastingwetgeving te leggen.

10. Evaluatie

Conferentieleider Mertens sluit deze Fiscale Conferentie onder dankzegging aan eenieders positieve bijdrage en inbreng. Alle onderwerpen hebben stuk voor stuk geleid tot een intensieve uitwisseling van gedachten en uitgebreide discussies. Door op deze manier over inhoudelijke onderwerpen te spreken wordt naast inhoudelijke verbreding bereikt dat er kennis is van en begrip voor verschillende standpunten. Ook wordt duidelijk gemaakt waar de vraag- en knelpunten liggen. Er kan nog een heleboel worden verbeterd en verduidelijkt in onze wet- en regelgeving. Door in een setting als deze,

dan wel in minder uitgebreide of meer specifieke vorm bij elkaar te zitten, zou voor een aantal knelpunten oplossingen kunnen worden ontwikkeld. Mertens riep de deelnemers op hierover na te denken, waarbij hij hen aanmoedigde hierover met elkaar in gesprek te blijven en te (blijven) publiceren.