

de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs

Aan de minister van Financiën
mr.drs. J.C. de Jager
Postbus 20201
2500 EE DEN HAAG

Amsterdam, 1 juli 2010

**Betreft: Reactie van de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs op het
consultatiedocument 'Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011'**

Geachte heer De Jager,

De Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (hierna: de Orde) heeft met belangstelling kennis genomen van de inhoud van het consultatiedocument Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (URLB 2011). Op 11 juni 2010 heeft u geïnteresseerden uitgenodigd via de website van het ministerie van Financiën te reageren op het consultatiedocument. Op deze uitnodiging gaat de Orde hierbij graag in.

Allereerst zullen in deze brief enkele opmerkingen van meer algemene aard worden gemaakt over de werkkostenregeling in de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB) en in het consultatiedocument, waarna de overige aangelegenheden per artikel zullen worden behandeld.

A. WERKKOSTENREGELING IN WET LB

De mate van uitvoerbaarheid van de werkkostenregeling wordt hoofdzakelijk bepaald door de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB) en niet zozeer door de uitvoeringsregeling. De eerste ervaringen leren dat de werkkostenregeling lastig uitvoerbaar is vanwege de bepalingen in de Wet LB, en wel om de hierna te noemen redenen.

1. Onduidelijke uitbreiding loonbegrip

De uitbreiding van het loonbegrip is onduidelijk. De definitie doet vermoeden dat alle vergoedingen en verstrekkingen uit de dienstbetrekking tot het loonbegrip behoren. Het ministerie van Financiën heeft – na commotie in de media – al aangegeven dat het loonbegrip niet zó ruim wordt opgerekt, met als voorbeeld de rouwkrans voor de overleden werknemer.

De bedoeling van de wetgever is blijkbaar geweest om de vergoedingen en verstrekkingen voor bepaalde kostensoorten, die thans genoemd zijn in Hoofdstuk II van de Wet LB, onder het loonbegrip te scharen. Het verdient aanbeveling de tekst van de wet in overeenstemming te brengen met deze bedoeling door op te nemen dat *kostenvoorkomende* vergoedingen en verstrekkingen tot het loon behoren.

2. Onlogische indeling kostensoorten in categorieën

Een consistente gedachte achter de indeling van de verschillende kostensoorten in de categorieën gerichte vrijstelling en algemene vrijstelling ontbreekt. Het valt derhalve niet te beredeneren in welke categorie een kostensoort is ingedeeld. In de wetsgeschiedenis is aangegeven dat de algemene vrijstelling betrekking heeft op de zogenoemde 'gemengde kosten'. De gerichte vrijstellingen zouden betrekking hebben op de zuiver zakelijke kosten. Vakliteratuur zou dan ook worden verwacht te behoren tot de categorie gerichte vrijstelling. De vakliteratuur blijkt echter onder de categorie algemene vrijstelling te vallen, tenzij deze op de werkplek wordt verstrekt (nihil-waardering). Deze indeling is naar de mening van de Orde niet logisch en daardoor niet uit te leggen in de praktijk. De beoogde eenvoud en administratieve lastenverlichting worden niet bereikt. De Orde adviseert vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die specifiek gericht zijn op de beroepsuitoefening zonder meer op nihil te waarderen, ook als deze beperkt, bijvoorbeeld voor maximaal 30% - waarbij het gebruik op de werkplek grotendeels is -, buiten de werkplek(ken) gebruikt worden.

3. Gebruikelijkheidstoets onvoldoende onderbouwd

De (reikwijdte van de) gebruikelijkheidstoets is, ondanks een aantal voorbeelden in de wetsgeschiedenis, nog altijd onduidelijk. De Orde vraagt zich onder meer af of de toets wordt beperkt tot dga-situaties, te vergelijken met de gebruikelijkheidstoets voor dga-pensioen, of dat de toets ook geldt voor reguliere werkgever/werknemer-relaties. Verder vraagt de Orde zich af wat gebruikelijk moet zijn en waar dit gebruikelijk moet zijn, bij de werkgever, de sector, de regio, Nederland of internationaal bezien. Voordat iets gebruikelijk wordt, zal het daarvoor ongebruikelijk moeten zijn geweest. Dit zou betekenen dat trendsetters per definitie niet aan de gebruikelijkheidstoets voldoen.

Met het oog op de rechtszekerheid acht de Orde het wenselijk dat de reikwijdte van de gebruikelijkheidstoets duidelijk wordt aangegeven en onderbouwd. De Orde stelt het op prijs indien daarbij mede aandacht kan worden besteed aan de voormelde punten.

4. Zakelijkheidstoets vervalt?

In de wetsgeschiedenis is opgenomen dat de zakelijkheidstoets vervalt. Hierdoor hoeft bijvoorbeeld niet meer te worden getoetst of een fiets in voldoende mate wordt gebruikt voor woon-werkverkeer. Een fiets die in het geheel niet in het kader van de dienstbetrekking wordt gebruikt, zou derhalve eventueel ook onbelast vergoed kunnen worden op basis van de algemene vrijstelling. Indien een privéfiets onder de algemene vrijstelling kan vallen, dan is er geen reden om te veronderstellen dat de privéboodschappen bij de supermarkt of de kosten van de kapper niet onder deze vrijstelling geschaard zouden kunnen worden. De Orde vraagt zich af of deze conclusie juist is.

De vraag luidt in feite of de werknemer die geen zakelijke kosten maakt, toch een forfaitaire onbelaste vergoeding van 1,4% van zijn/haar loon kan ontvangen. Indien het antwoord ontkennend luidt, dan zou de conclusie moeten zijn dat de zakelijkheidstoets in wezen in stand blijft. De Orde kan zich ook voorstellen dat hier de gebruikelijkheidstoets geldt. Dit zou betekenen dat een fiets alleen onbelast vergoed mag worden, omdat daar ooit een fiscale vrijstelling voor gold en dus (nog) gebruikelijk is. Het spreekt voor zich dat onduidelijkheid op dit punt ongewenst is. De Orde pleit er dan ook voor om hier tijdig de nodige helderheid te verschaffen.

5. Behandeling terbeschikkinggestelde zaken onduidelijk

Het is nog onduidelijk hoe de werkgever met terbeschikkingstellingen moet omgaan. Bij terbeschikkingstellingen blijft de eigendom/uiteindelijke zeggenschap bij de werkgever. Ter beschikking gestelde zaken kunnen dus vele malen voor de waarde in het economische verkeer in de heffing worden betrokken. De vraag is of dit de bedoeling van de wetgever is. Temeer daar de werkkostenregeling, gelet op de aanhef van de titel, slechts betrekking heeft op vergoedingen en verstrekkingen. Bij een verstrekking wordt de waarde in het economische verkeer van het object belast. Bij een terbeschikkingstelling zou het dan moeten gaan om de waarde (in het economische verkeer) van het gebruik. Naar het oordeel van de Orde kan een dergelijke principiële discussie niet pas in het kader van een uitvoeringsregeling worden gevoerd.

B. CONCEPT URLB 2011

1. Algemeen

Naar de mening van de Orde wordt een aantal zaken op een te hoog detailniveau uitgewerkt, hetgeen niet strookt met het doel van de werkkostenregeling, te weten: eenvoud. Ter adstructie wordt hierna een aantal voorbeelden gegeven.

1.1 Werkplek

Ten aanzien van de definitie van de werkplek vraagt de Orde zich af hoe de waardering en classificatie van kosten verlopen wanneer de werknemer de werkzaamheden verricht op plaatsen, die geheel buiten de vestigingsplaats van de werkgever zijn gelegen. Mag bijvoorbeeld de cv-installateur die alleen bij particulieren werkt in die situaties het gereedschap onbelast ter beschikking gesteld krijgen? Hetzelfde geldt voor een vertegenwoordiger met betrekking tot zijn mobiele telefoon of laptop. Verder kan de vraag worden gesteld of ook buiten het terrein van de werkgever onbelast parkeergelegenheid ter beschikking mag worden gesteld voor een privéauto van de werknemer, conform de huidige regelgeving. De Orde verzoekt in de toelichting op voormelde punten in te gaan.

1.2 Maaltijden

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een warme maaltijd en andere maaltijden. Zolang de maaltijd, gemeten in aantal, gewicht of kostprijs, niet in overwegende mate bestaat uit warme elementen, betreft het een 'andere maaltijd'. Deze regeling is volgens de Orde niet uitvoerbaar.

De Orde stelt voor om uit te gaan van één (gemiddeld) forfait per maaltijd, ongeacht de temperatuur ervan.

1.3 Consumpties op de werkplek

Een consumptie op de werkplek wordt op nihil gewaardeerd, maar een extern genoten consumptie in het kader van de dienstbetrekking (receptie, jubileum, etc.) wordt niet op nihil gewaardeerd. Dit onderscheid leidt naar de mening van de Orde per definitie tot administratieve lastenverzwaring zonder dat hiervoor een redelijke rechtvaardiging bestaat.

1.4 Maaltijden op de werkplek

Maaltijden op de werkplek zijn voor ambulante werknemers vrijgesteld. Deze vallen onder de gerichte vrijstelling voor tijdelijke verblijfskosten. Volgens de toelichting bij artikel 3.7 (onderdeel a) URLB 2011 dient aan de hand van het oude 20-dagencriterium beoordeeld te worden of sprake is van een ambulante werknemer. Het 20-dagencriterium is zeer complex en lastig uitvoerbaar in de praktijk gebleken en leidt derhalve geenszins tot een administratieve lastenverlichting, zodat de Orde een herintroductie van dit criterium niet wenselijk acht.

De Orde gaat er verder vanuit dat het 20-dagencriterium niet geldt voor de beantwoording van de vraag of de hotelkosten kwalificeren als tijdelijke verblijfskosten. De Orde vraagt zich dan af of het wenselijk is dat voor één gerichte vrijstelling (tijdelijke verblijfskosten) verschillende definities gelden voor het begrip 'tijdelijk'. Overigens is het 20-dagencriterium, dat afkomstig is uit het reiskostenforfait, thans niet meer geldend. Mocht tot herintroductie worden overgegaan dan acht de Orde het uit een oogpunt van rechtszekerheid gewenst dat dit criterium (opnieuw) gedefinieerd wordt.

1.5 Symmetrie vergoedingen en verstrekkingen

De huidige symmetrie tussen vrije vergoedingen en vrije verstrekkingen in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 wordt doorbroken. Zo is in lid 1 van artikel 36 URLB 2001 een regeling getroffen voor de vergoeding van een voordeelurenkaart en in lid 2 voor de verstrekking van een dergelijke kaart. De Orde vraagt zich af waarom deze voor de praktijk wenselijke en logische symmetrie niet in stand kan blijven. Het maken van een onderscheid tussen vergoeden en verstrekken, terwijl de uitkomst feitelijk hetzelfde is, komt de Orde niet logisch voor en leidt bovendien tot een verhoging van de administratieve lasten.

Daarnaast is niet duidelijk of een verschil gemaakt moet worden tussen verstrekken en ter beschikking stellen. De staatssecretaris van Financiën heeft in het kader van de discussie over de mobiele telefoon het standpunt ingenomen dat verstrekken hetzelfde is als ter beschikking stellen. De Orde vraagt zich af of dat wellicht ook de reden is waarom artikel 3.6, onderdeel e URLB 2011 betrekking heeft op *ter beschikking gestelde* hulpmiddelen, waaronder vakliteratuur zou behoren, en de daarbij behorende toelichting melding maakt van vakliteratuur die op de werkplek wordt *verstrekt*.

De Orde merkt op dat de parlementaire geschiedenis uit 2001 leert dat er geen volledige symmetrie is, maar dat wel naar zoveel mogelijk symmetrie wordt gestreefd. Onder de huidige wettelijke regeling vormt een terbeschikkingstelling loon in natura dat afhankelijk van het gebruik of verbruik in de dienstbetrekking op de waarde in het economische verkeer dan wel de besparingswaarde dient te worden gewaardeerd. Onder omstandigheden kan er dus symmetrie zijn.

Nu een waardering op besparingswaarde onder de werkkostenregeling niet meer mogelijk is, zijn terbeschikkingstellingen in de URLB 2011 ondergebracht in een hoofdstuk dat gaat over vergoedingen en verstrekkingen. De Orde stelt voor het vervallen van de waardering op besparingswaarde en het belasten van terbeschikkingstellingen als verstrekkingen te heroverwegen. De Orde pleit ervoor om voor terbeschikkingstellingen een afzonderlijke regeling te treffen, mede gelet op het repeterend effect van loonheffingen dat een herhaald ter beschikking stellen van eenzelfde zaak kan krijgen, indien niet van de waarde van het gebruik, maar van de waarde van de zaak dient te worden uitgegaan.

2. Artikelsgewijs

Artikel 3.6 Bepaling waarde voorzieningen op de werkplek (waarde nihil)

Parkeergelegenheid bij de werkplek

Op grond van het eerste lid, onderdeel a, wordt het ter beschikking stellen van parkeergelegenheid bij de werkplek op nihil gewaardeerd. De Orde begrijpt dat het hierbij moet gaan om het ter beschikking stellen van parkeergelegenheid op het terrein van de werkgever. Dit betreft zowel parkeren van auto's van de zaak als privéauto's van werknemers. De Orde verzoekt in de toelichting aan te geven wat moet worden verstaan onder 'het terrein van de werkgever'. De Orde vraagt zich onder meer af of hier ook een gehuurd parkeerterrein onder wordt begrepen of het ter beschikking stellen van parkeerkaarten van een parkeergarage nabij de werkplek.

Arbo-voorzieningen

De Orde begrijpt dat op grond van het eerste lid, onderdeel b, arbo-voorzieningen die voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet en een eventueel arbo-plan op nihil worden gewaardeerd. Thans geldt in dit kader bijvoorbeeld voor stoelmassages dat de werknemer geen eigen bijdrage verschuldigd mag zijn. In de toelichting bij het consultatiedocument wordt hier geen melding van gemaakt. De Orde vraagt zich af of deze eis komt te vervallen. Verder kan op dit moment ook een 'stoppen-met-roken-cursus' onder de arbo-vrijstelling worden gebracht. De Orde vraagt zich af of een dergelijke cursus onder de werkkostenregeling op nihil mag worden gewaardeerd als deze voortvloeit uit het arbo-beleid van de werkgever.

Uit de onderhavige bepaling kan worden afgeleid dat krachttraining in verband met herstel die plaatsvindt bij de fysiotherapeut in zijn praktijk niet op nihil gewaardeerd kan worden vanwege de eis dat de voorziening geheel of gedeeltelijk op de werkplek moet worden ge- of verbruikt. De Orde vraagt zich af of dit juist is.

De Orde verzoekt in de toelichting bij het URLB 2011 op voormelde punten in te gaan.

Consumpties op de werkplek

Bij het eerste lid, onderdeel c, is aangegeven dat consumpties tijdens extern gehouden personeelsfestiviteiten niet onder de nihilwaardering vallen. Een gebakje bij een verjaardag of een drankje aan het einde van de week op de werkplek zouden wel op nihil kunnen worden gewaardeerd. De Orde leidt hieruit af dat alle consumpties die in redelijkheid worden verstrekt op de werkplek, dus ook de intern georganiseerde afscheidsborrel en de consumpties tijdens een intern georganiseerde sociale gebeurtenis, onder de nihilwaardering vallen. De Orde stelt het op prijs indien dit als zodanig in de toelichting zou kunnen worden bevestigd.

Verder vraagt de Orde zich af of borrels buiten de deur, bijvoorbeeld in verband met een jubileum, onder de gerichte vrijstelling voor tijdelijke verblijfkosten zijn te scharen. De Orde verzoekt hierop in de toelichting in te gaan.

Werkkleding

De vrijstelling voor kleding voorzien van een logo van minimaal 70 vierkante centimeter valt op grond van het eerste lid, onderdeel d, niet onder de nihilwaardering. De Orde verzoekt dergelijke kleding aan te wijzen als kleding die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt is om tijdens werktijd te dragen. Werkkleding die op de werkplek achterblijft wordt op grond van het eerste lid, onderdeel d, op nihil gewaardeerd. In de huidige regeling wordt gesproken over werkkleding die buiten de woning van de werknemer blijft. Door deze tekstuele wijziging kan discussie ontstaan over de vraag of werkkleding die buiten zowel de werkplek als de woning van de werknemer achterblijft al dan niet op nihil gewaardeerd mag worden. Een voorbeeld hiervan is werkkleding die dagelijks na afloop van de werktijd door een stomerij wordt opgehaald om buiten de werkplek te worden gereinigd. De Orde vraagt zich af of met deze tekstuele wijziging inderdaad een wijziging van de reikwijdte van de regeling is beoogd. De Orde verzoekt hierop gemotiveerd in te gaan in de toelichting.

Hulpmiddelen

Hulpmiddelen, waaronder de computer en dergelijke apparatuur, die aan werknemers ter beschikking worden gesteld, worden ingevolge het eerste lid, onderdeel e, op nihil gewaardeerd, indien de apparatuur voor minimaal 90% zakelijk wordt gebruikt. De Orde zou graag nader zien toegelicht wat moet worden verstaan onder 'dergelijke apparatuur', rekening houdend met de huidige technische stand van zaken. De Orde vraagt zich af of hieronder bijvoorbeeld ook een 'dongel' valt die ter beschikking wordt gesteld aan een werknemer zodat hij/zij overal draadloos gebruik kan maken van internet. Ten overvloede merkt de Orde op dat deze terbeschikkingstellingen als verstrekkingen worden behandeld, terwijl bij een verstrekking de eigendom van de apparatuur overgaat en dan niet het gebruik, maar de apparatuur zelf als loon gewaardeerd dienen te worden.

Mobiele communicatiemiddelen

De Orde verzoekt in de toelichting te bevestigen dat ook met de communicatiemiddelen samenhangende diensten op grond van het eerste lid, onderdeel f, onder de nihilwaardering vallen, zoals ook onder de huidige regeling het geval is. Alsdan verzoekt de Orde tevens om deze 'samenhangende diensten' duidelijk te definiëren.

Artikel 3.7 Bepaling waarde voorzieningen op de werkplek (lager dan waarde in het economische verkeer of factuurwaarde)

Maaltijden

Onder de huidige wet- en regelgeving zijn drie soorten maaltijden te onderscheiden:

- de zakelijke maaltijd (onbelast);
- de niet-zakelijke maaltijd (belast voor de waarde in het economische verkeer); en
- de niet-zakelijke maaltijd in de kantine (belast voor de waarde in het economische verkeer welke wordt vastgesteld aan de hand van een forfait).

Het voorgestelde forfait in onderdeel a geldt op basis van de tekst voor elke maaltijd op de werkplek. Het lijkt daarbij niet relevant of het een zakelijke maaltijd betreft of een privémaaltijd. Op basis van deze uitleg zou worden verwacht dat maaltijden bij koopavonden en maaltijden bij overwerk eveneens forfaitair gewaardeerd moeten worden. Uit informatie van de Belastingdienst concludeert de Orde echter dat een maaltijd tijdens koopavonden/overwerk gericht is vrijgesteld, maar maaltijden tijdens een vaktechnische lunch niet. De Orde vraagt zich af of dit juist is en zo ja, hoe een en ander zich verhoudt.

De Orde verzoekt in de toelichting nader in te gaan op de behandeling van de volgende maaltijden:

- verstrekking van maaltijden tijdens een werkoverleg op de werkplek, bijvoorbeeld een lunchvergadering met collega's;
- verstrekking van maaltijden tijdens een zakelijke bijeenkomst met derden op de werkplek, bijvoorbeeld een ontbijt-seminar met klanten;
- vergoeding van maaltijden genoten tijdens een werkoverleg buiten de werkplek (collega's onderling).

Het verdient naar het oordeel van de Orde de voorkeur om het huidige systeem te handhaven door een nihilwaardering op te nemen voor alle zakelijke maaltijden en een forfait voor louter privémaaltijden op de werkplek.

Huisvesting op de werkplek

De Orde begrijpt dat de forfaitaire waardering in onderdeel b voor huisvesting alleen geldt als het gaat om huisvesting op een plaats waar de werknemer normaliter niet woont. De Orde begrijpt voorts dat voor iedere werknemer, onderworpen aan de loonbelasting, die elders woont, werkzaamheden verricht aan boord van een zeeschip en huisvesting krijgt aan boord, per dag een bijtelling moet worden toegepast. De Orde ziet dit standpunt graag nader toegelicht.

De Orde vraagt zich af op welke wijze omgegaan dient te worden met tijdelijke huisvesting, in een appartement of in een hotelkamer, buiten de werkplek, niet zijnde een dienstreis die onder de gerichte vrijstelling voor tijdelijke verblijfskosten valt. In dat kader vraagt de Orde zich tevens af of hiervoor ook de forfaitaire waardering kan worden toegepast. Volgens de als bijlage bij het consultatiedocument gevoegde transponeringstabellen zou artikel 35 URLB 2001 worden opgenomen in artikel 3.7, onderdeel c, URLB 2011. In artikel 35 URLB 2001 wordt echter niet geëist dat de inwoning op de werkplek plaatsvindt. Indien deze eis wel geldt onder de URLB 2011 dan zijn de transponeringstabellen op dit punt naar het oordeel van de Orde onjuist, omdat daarmee artikel 35 URLB 2001 feitelijk komt te vervallen. De Orde verzoekt op voormelde punten gemotiveerd in te gaan in de toelichting.

Tegemoetkoming kinderopvang

Op grond van onderdeel e wordt kinderopvang die op de werkplek ge- of verbruikt wordt gewaardeerd op basis van de maximumuurprijs die volgens de Wet Kinderopvang geldt. Onder de huidige regeling wordt geëist dat de kinderopvang door de werkgever zelf wordt verleend. Op grond van onderdeel e lijkt voldoende dat de kinderopvang op de werkplek plaatsvindt.

De Orde verzoekt in de toelichting te bevestigen dat de waardering van kinderopvang op de werkplek, die aan een derde is uitbesteed maximaal gewaardeerd wordt op de maximumuurprijs zoals deze op grond van de Wet Kinderopvang is vastgesteld, zelfs als de feitelijke kosten die die derde in rekening brengt hoger zijn.

Artikel 3.8 Bepaling waarde privégebruik van openbaar vervoerkaart en voordeelurenkaart

Naar de Orde begrijpt wordt de waarde van een ter beschikking gestelde openbaar vervoerkaart of voordeelurenkaart, die mede wordt gebruikt voor zakelijke reizen, op nihil gewaardeerd. Naar de mening van de Orde zal deze bepaling tot allerlei praktische problemen leiden, aangezien het feitelijk in veel gevallen niet mogelijk is een dergelijke kaart ter beschikking te stellen. De kaart dient namelijk in principe op naam te worden gekocht door de betrokken werknemer. Dit zou betekenen dat de werkgever feitelijk met de werknemer mee moet naar het loket om de kaart aan te schaffen om hem vervolgens aan de werknemer te verstrekken. Vanuit praktisch oogpunt pleit de Orde daarom voor een onbelaste vergoeding van deze kosten, om te voorkomen dat de onderhavige bepaling bij voorbaat een dode letter vormt.

In de huidige regeling wordt gesproken over 'mede dient ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking'. In het onderhavige artikel wordt de term 'in het kader van de dienstbetrekking' gehanteerd. De Orde vraagt zich af of met deze tekstuele aanpassing een inhoudelijke wijziging beoogd en verzoekt hierop in te gaan in de toelichting.

Artikel 3.9 Bepaling waarde rentevoordeel personeelsleningen

Uit de toelichting bij het onderhavige artikel begrijpt de Orde dat, indien een werkgever een personeelslening verstrekt aan een werknemer, de inhoudingsplichtige de rente die in het economische verkeer zou worden gerekend in rekening moet brengen aan de werknemer. Pas als een dergelijke rente niet kan worden vastgesteld, kan een beroep worden gedaan op het forfait in het onderhavige artikel. Aangezien deze regeling tot een grote administratieve last zal leiden voor werkgevers - zij zullen leningen immers moeten gaan vergelijken - pleit de Orde ervoor om in het onderhavige artikel op te nemen dat bij het verstrekken van een personeelslening maximaal de forfaitaire rente in rekening moet worden gebracht bij de werknemer.

Artikel 3.10 Bepaling waarde genot van de dienstwoning

Uit deze bepaling kan worden afgeleid dat de mogelijkheid vervalt om de inspecteur te verzoeken de besparingswaarde vast te stellen. Hoewel van deze regeling in de praktijk zelden gebruik werd gemaakt, pleit de Orde desalniettemin voor handhaving ervan. Juist in die situaties dat er wel gebruik van werd gemaakt zal het afschaffen van deze mogelijkheid nadelige gevolgen hebben voor de betrokken werknemers.

Artikel 10.1 Consumpties tijdens werktijd

Op grond van de onderhavige bepaling behoren vergoedingen betaald aan artiesten voor consumpties, voor zover deze vergoedingen meer dan € 0,55 per gewerkte dag bedragen tot het loon. Deze regeling getuigt naar mening van de Orde van weinig praktisch inzicht.

Zo zal voor een saxofonist het flesje water dat hij tijdens het spelen verbruikt en vergoed krijgt een complete administratie moeten worden bijgehouden. De Orde stelt voor dit soort fijnmazigheden uit de regeling te schrappen dan wel een meer robuuste regeling op te nemen die recht doet aan de maatschappelijke realiteit.

3. Overige opmerkingen

3.1 Vaste vergoeding voor intermediaire kosten

Volgens het huidige beleid van de Belastingdienst mogen intermediaire kosten in een vaste kostenvergoeding worden opgenomen. De Orde zou het vanuit een oogpunt van administratieve lastenverlichting zeer toejuichen als ook onder het nieuwe regime van de werkkostenregeling intermediaire kosten in een vaste kostenvergoeding mogen worden opgenomen. Indien zulks wordt overwogen verzoekt de Orde deze regeling zo spoedig mogelijk in het URLB 2011 op te nemen, opdat de praktijk geen onnodige aanpassingen in huidige arbeidsvoorwaarden behoeft te maken.

3.2 Producten eigen bedrijf

Indien wordt overwogen alsnog een afzonderlijke regeling voor producten uit eigen te introduceren binnen de werkkostenregeling, dan verzoekt de Orde deze regeling zo spoedig in het URLB 2011 op te nemen, opdat de praktijk niet onnodig aanpassingen in huidige arbeidsvoorwaarden behoeft te doen.

4. Conclusie

De Orde komt tot de conclusie dat onder de voorgestelde tekst van de URLB 2011 van een administratieve lastenverlichting uiteindelijk nauwelijks sprake is. De Orde spreekt de hoop uit dat deze reactie tot een brede herwaardering aanleiding geeft en dat de URLB 2001 zoveel mogelijk zal worden ontdaan van detailregelingen.

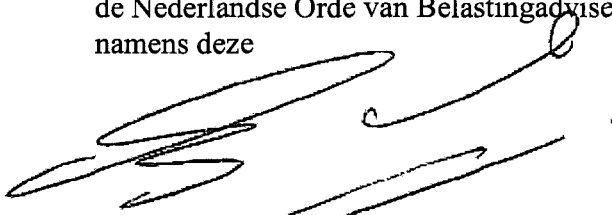
De Orde kijkt met veel belangstelling uit naar de definitieve tekst van de URLB 2011, die, gelet op de consultatiewebsite, vóór 12 augustus aanstaande gepubliceerd wordt.

Uiteraard is de Orde graag bereid het bovenstaande nader toe te lichten.

Ten slotte heeft de Orde er geen bezwaar tegen als deze reactie openbaar wordt gemaakt.

Hoogachtend,

de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs,
namens deze



mr. drs. S.A.W.J. Strik
voorzitter Commissie Wetsvoorstellen