

de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs

Aan de Vaste Commissie van Financiën uit de
Tweede Kamer der Staten-Generaal
mr. R.F. Berck
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Amsterdam, 14 juli 2006

Betreft: NOB-commentaar op het wetsvoorstel Wijzigingen van enkele belastingwetten ter vermindering van administratieve lasten (Wijzigingsplan 'Paarse krokodil', Kamerstuknummer 30 577) en op het Concept voor de wijzigingen in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 (met toelichting) naar aanleiding van het wetsvoorstel Wijzigingen van enkele belastingwetten ter vermindering van administratieve lasten (Wijzigingsplan 'Paarse krokodil')

Geachte leden van de Commissie,

De Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (hierna: de Orde) heeft met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel Wijzigingsplan 'Paarse krokodil' (hierna: het wetsvoorstel) en het Concept voor de wijzigingen in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 (hierna: concept Uitv.reg.). De Orde heeft daarin aanleiding gevonden voor de volgende reactie.

De Orde waardeert het dat er op een serieuze wijze wordt gekeken of regelgeving kan worden vereenvoudigd en beperkt. Dit kan een belangrijke stap zijn in de vermindering van administratieve lasten. Het onderhavige wetsvoorstel levert daaraan een bijdrage. Daarnaast merkt de Orde op dat zij het waardeert dat reeds in dit stadium de concept herziene Uitvoeringsregeling is meegezonden. Dat maakt een veel betere beoordeling van het geheel van wijzigingsvoorstellen mogelijk.

1. Artikel I: wijziging van de artikelen 15a eerste lid onderdeel ab en 15b eerste lid onderdeel 2c van de Wet op de loonbelasting 1964

De Orde heeft met instemming kennis genomen van het feit dat de zogenoemde 80-maaltijdenregeling wordt geschrapt en dat voortaan alle maaltijden met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter onbelast vergoed en/of verstrekt mogen worden.

Naar aanleiding van het gestelde onder 2.3.1. van de Memorie van Toelichting (hierna: MvT) merkt de Orde op dat het haar niet geheel duidelijk is hoe de opmerking ten aanzien van het 'al dan niet verwacht overwerk of werk op koopavonden' zich verhoudt tot de opmerking over het 'door het werk 's avonds niet op een gewone tijd (tussen 17.00 en 20.00) thuis kunnen eten'. De Orde gaat ervan uit dat hiermee twee afzonderlijke situaties worden bedoeld en dat de hierboven genoemde tweede opmerking geen aanvullende voorwaarde betreft. Graag verneemt de Orde of zij dat correct ziet.

Voorts is het voorbeeld van een maaltijd waarbij het zakelijk karakter slechts van bijkomstig belang is enigszins ongelukkig gekozen, in die zin dat het niet geheel duidelijk is hoe dit moet worden uitgelegd. Wordt met een lunch op de vaste werkplek bedoeld een lunch ergens – waar dan ook – in het gebouw waar men werkt? In dat geval zou bijvoorbeeld ook een lunch die wordt geserveerd tijdens een vergadering – al dan niet met cliënten – bijvoorbeeld in een daartoe bestemde vergaderruimte als 'niet zakelijk' moeten worden aangemerkt, hetgeen naar het oordeel van de Orde niet juist is. Een dergelijke lunch heeft namelijk naar het oordeel van de Orde een meer dan bijkomstig zakelijk karakter. De Orde verzoekt dan ook dit te verduidelijken teneinde discussie in de praktijk op dit punt te voorkomen.

Tegenover de versoepeling van de zogenoemde 80-maaltijdenregeling staat de afschaffing van de mogelijkheid om de kosten van onregelmatige diensten onbelast te vergoeden. Dit zijn kosten die in de huiselijke sfeer van de werknemer extra worden gemaakt. Het gaat hierbij om een bedrag van € 0,68 per gewerkte nachtdienst en € 1,13 per gewerkte middag-/avonddienst. Deze mogelijkheid wordt afgeschaft in verband met de hoge administratieve lasten die daar aan zijn verbonden. De Orde gaat er van uit dat deze afschaffing tot gevolg heeft dat er in het geheel geen onbelaste vergoeding meer gegeven kan worden voor deze kosten. De Orde acht deze afschaffing ongewenst. Een dergelijke vergoeding kan ook worden opgenomen in een vaste kostenvergoeding en in dat geval is er zeker geen sprake van hoge administratieve lasten. Voorts vermag de Orde niet in te zien hoe de afschaffing van de 80-maaltijdenregeling er voor zorgt dat de betreffende werknemers er niet op achteruit gaan. Enerzijds niet omdat de betreffende vergoeding niet alleen ziet op maaltijden (maar ook op verwarming en verlichting). Anderzijds niet omdat op grond van de maaltijdenregeling, naar de Orde aanneemt, uitsluitend maaltijden vergoed mogen worden die elders (dat wil zeggen buiten de woning) worden genoten en de huidige regeling nu juist ziet op maaltijden die in de woning worden genoten. Er zullen dus in het merendeel van de gevallen kosten thuis gemaakt worden die niet gedekt kunnen worden door een verruiming van de maaltijdenregeling, uitsluitend en alleen al vanwege het feit dat voor een maaltijd niet meer dan de feitelijke kosten vergoed mogen worden. De Orde pleit dan ook voor handhaving van deze regeling.

2. Artikel I: wijziging van de artikelen 15b eerste lid onderdeel 1 van de Wet op de loonbelasting 1964 en artikel 28 concept Uitv.reg.

De Orde is verheugd over de verruiming van de mogelijkheid om een vaste vergoeding voor het zogenoemde woon-werkverkeer te verstrekken. Er lijkt sprake van een duidelijke, eenvoudige regeling. De Orde voorziet echter wel enkele problemen. Anders dan bij bijvoorbeeld een vaste kostenvergoeding dient in de administratie bijgehouden te worden op welke dagen de betreffende werknemer op de vaste werkplaats is geweest. Er dient immers bij verschillende gelegenheden getoetst te kunnen worden of (nog) aan het 30%-criterium is voldaan. Zie in dit verband ook de twee volgende alinea's. Een dergelijke administratie en toetsing achteraf acht de Orde onwenselijk.

Zij pleit er dan ook voor om de werkgever uitsluitend op voorhand een inschatting te laten maken van het reispatroon waarbij het 30%-criterium een goede maatstaf lijkt, deze inschatting vast te laten leggen en op basis hiervan een vaste kostenvergoeding te laten betalen. Hierbij kan uiteraard wel de verplichting worden opgenomen dat bij gewijzigde omstandigheden een nieuwe inschatting gemaakt dient te worden.

Uitgaande van het voorstel zoals het er nu ligt, voorziet de Orde ook een probleem in bijvoorbeeld de situatie van een zieke werknemer. Aangegeven is dat de vaste vergoeding in beginsel doorloopt als de werknemer ziek wordt. Vervolgens wordt echter aangegeven dat zolang de vergoeding doorloopt wel de 30%-grens in de gaten gehouden dient te worden. Dit betekent dus dat de thans gebruikelijke procedure (de vaste vergoeding doorbetalen in de maand waarin de werknemer ziek wordt en de daaropvolgende maand) niet meer zondermeer gehanteerd kan worden. Immers, (mede) afhankelijk van het moment in het jaar waarin de werknemer ziek wordt (zie in dit verband ook de volgende alinea), leidt dit wel of niet tot overschrijding van de 30%-grens. In het in de toelichting gegeven voorbeeld is dit niet het geval, maar indien de werknemer eerder in het jaar ziek wordt, is dit zeer wel mogelijk. Ook kan dit het geval zijn bij samenloop van bijvoorbeeld sabbatsverlof of zorgverlof en een periode van ziekte elders in het jaar. De Orde is van mening dat dit een extra administratieve last betekent die niet alleen onwenselijk is, maar tevens in strijd is met de gebruikelijke gang van zaken bij vaste kostenvergoedingen. De Orde pleit er dan ook voor, mocht de toetsing aan het 30%-criterium achteraf gehandhaafd blijven, hierop een uitzondering te maken in geval van ziekte van de betreffende werknemer, met dien verstande dat in die situatie zondermeer de vergoeding doorbetaald mag worden gedurende de maand waarin de werknemer ziek wordt en de daaropvolgende maand en vervolgens weer 'opgestart' mag worden met ingang van de dag waarop de werknemer weer gestart is met werken.

Voorts merkt de Orde op dat, mocht de toetsing aan het 30%-criterium achteraf gehandhaafd blijven, zij graag een toelichting wil op de opmerking dat 'de vaste vergoeding ook kan doorlopen als de werknemer zijn werkzaamheden gedurende langere tijd onderbreekt'.

Wat wordt in dit verband verstaan onder 'langere tijd'? De Orde neemt aan dat hiermee de 30%-grens wordt bedoeld, maar verneemt graag of zij dit correct interpreteert. Ervan uitgaande dat dit het geval is, merkt zij hierbij op dat dit in haar ogen echter geen duidelijk criterium is, zeker niet in de situatie dat de toetsing ook achteraf dient plaats te vinden. De Orde voorziet in dit geval problemen indien meer situaties samenlopen, bijvoorbeeld sabbatsverlof en arbeidsongeschiktheid. De enige vorm die op voorhand qua duur is vast te stellen is het sabbatsverlof. Alle overige vormen van onderbreking van het reispatroon zijn op voorhand niet in te schatten wat betreft tijdsduur. Hiermee wordt de werkgever met een forse administratieve last opgehadeld om per werknemer exact bij te houden op welke dagen hij wel/niet op de werkplek is geweest (dus niet alleen de dagen waarop hij er niet is tengevolge van ziekte of enige andere vorm van verlof, maar ook de dagen waarop hij er niet is omdat hij thuis werkt of naar een klant is of iets dergelijks) en vervolgens enorm alert te reageren. Kan hij bij een controle door de belastingdienst niet aantonen dat is voldaan aan het 30%-criterium, dan loopt hij het risico van een forse correctie. De Orde pleit er gelet op het vorenstaande dan ook voor om, mocht de toetsing aan het 30%-criterium achteraf gehandhaafd blijven, hierop een uitzondering te maken in geval van verlof (anders dan tengevolge van ziekte), waarbij zij er voor pleit om in die situatie conform de regeling bij ziekte de vaste kostenvergoeding door te mogen betalen.

Tot slot merkt de Orde op dat zij een toelichting wenselijk acht op de opmerking dat zodra de 30%-marge wordt overschreden de wettelijke regeling van ten hoogste een vrije vergoeding van € 0,19 per afgelegde kilometer geldt, met zo nodig voor de werkgever de verplichting tot het indienen van correctieberichten voor de reeds gedane aangiften loonheffingen. Begrijpt de Orde het goed, dat in dat geval uitsluitend de feitelijk gereden kilometers tegen € 0,19 vergoed mogen worden? Mocht dit inderdaad het geval zijn dan is dit naar de mening van de Orde wel een erg zware sanctie, zeker in de gevallen waarin op voorhand niet te voorzien was dat deze grens overschreden zou worden. Te denken is aan de situatie waarin iemand eerst gedurende een zekere periode met verlof is geweest en vervolgens later in het jaar ziek wordt. Zou tengevolge van het ziek worden dan de 30%-grens overschreden worden, dan zou dus met terugwerkende kracht ook de vergoeding over in casu de verlofperiode als belast loon aangemerkt dienen te worden, met alle gevolgen van dien.

De Orde pleit er voor om, mochten de bovenstaande voorstellen niet worden overgenomen, in dergelijke gevallen in elk geval niet de eerder uitbetaalde vergoedingen die wel binnen de 30%-grens bleven met terugwerkende kracht alsnog te belasten. Op die wijze kan ook het indienen van correctieberichten achterwege blijven, hetgeen aan de door de wetgever beoogde administratieve lastenverlichting een bijdrage kan leveren. Het alsnog indienen van correctie berichten staat immers haaks op het 'wegnemen van irritaties'.

3. Artikel I: wijziging van de artikelen 15b eerste lid onderdeel 3 van de Wet op de loonbelasting 1964 en artikel 20 concept Uitv.reg.

De Orde juicht het toe dat de regeling met betrekking tot communicatiemiddelen aanzienlijk wordt vereenvoudigd. Blijkens de voorgestelde regeling kan een onbelaste vergoeding/verstrekking worden gegeven indien de telefoon, het internet en de overige communicatiemiddelen meer dan bijkomstig zakelijk worden gebruikt. Onder meer dan bijkomstig wordt verstaan meer dan 10%. Is er geen sprake van meer dan bijkomstig zakelijk gebruik dan is de vergoeding volledig belast. In geval van een verstrekking wordt de waarde dan gesteld op de in het economische verkeer verbonden kosten.

De Orde plaatst twee kanttekeningen bij de nieuwe regeling. De eerste kanttekening is dat het, zoals ook is aangegeven in de MvT, niet goed mogelijk is om het werkelijke zakelijke gebruik van telefoon of internet vast te stellen. Om die reden wordt een enigszins grove regeling ingevoerd, aldus de MvT. De Orde vraagt zich echter af op welke wijze een werkgever kan vaststellen voor welk percentage er zakelijk gebruik van de telefoon e.d. wordt gemaakt. Graag verneemt de Orde of bijvoorbeeld een schriftelijke verklaring van de werknemer hiertoe voldoende is. De Orde pleit er echter voor dat het voldoende geacht wordt indien de werkgever op voorhand een inschatting maakt of het betreffende communicatiemiddel mede (dus geen percentage) zakelijk wordt gebruikt. Indien de werkgever van mening is dat dit waarschijnlijk het geval zal zijn, zou het naar het oordeel van de Orde mogelijk moeten zijn om een onbelaste vergoeding/verstrekking te geven. Voor misbruik behoeft men niet te vrezen aangezien werkgevers zelf ook hun kosten willen beheersen; dat is indertijd zelfs een van de dragende gedachten geweest bij de beslissing de aftrekbare kosten af te schaffen. De Orde pleit er dan ook voor om de regeling aldus vorm te geven.

Door terug te keren naar het thans gehanteerde criterium 'mede zakelijk gebruik' wordt tevens tegemoet gekomen aan het bezwaar van de Orde dat in de 'Paarse Krokodil' sprake is van een beperking van de mogelijkheid tot onbelaste vergoeding ten aanzien van de telefoon die wel mede zakelijk wordt gebruikt, maar niet voor 10% of meer.

Voor deze telefoon kan onder de huidige regelgeving namelijk worden volstaan met een bijtelling van € 22,69 per maand. In de nieuwe situatie zal de vergoeding/verstrekking volledig belast zijn, hetgeen de Orde een niet wenselijke beperking acht. De Memorie van Toelichting geeft naar het oordeel van de Orde geen adequate dragende argumenten voor een dergelijke beperking.

De tweede kanttekening heeft betrekking op het concept van artikel 20 Uitv.reg. In dit artikel wordt de term ‘daaraan in het economische verkeer verbonden kosten’ geïntroduceerd. De Orde is van mening dat het inderdaad zeer praktisch is om, als hoofdregel, bij de waardering van de ter beschikking gestelde communicatiemiddelen aan te sluiten bij de kosten die de aanbieder van de producten aan de werkgever in rekening brengt. Het is de Orde evenwel niet duidelijk waarom dit criterium niet eveneens zou moeten gelden bij de verstrekking van communicatiemiddelen. De Orde pleit er voorts voor om deze waarderingsregeling aan te vullen met de mogelijkheid van een lagere waardering in het geval de waarde in het economische verkeer onverhoopt lager mocht zijn dan de kosten die de werkgever in rekening worden gebracht.

Tot slot grijpt de Orde de gelegenheid aan om te pleiten voor een eenvoudiger waarderingsvoorschrift voor verstrekte computers. De huidige regeling sluit aan bij de vergoedingsmogelijkheid van computers, waarbij geldt dat als er sprake is van een computer die geheel of nagenoeg geheel zakelijk wordt gebruikt en er sprake is van een kostprijs van € 450 of meer, de jaarlijkse afschrijving onbelast vergoed mag worden. Voor de ter beschikking gestelde computer geldt een nihilwaardering in geval van geheel of nagenoeg geheel zakelijk gebruik. Ten aanzien van de verstrekte computer, waarbij dus de eigendom overgaat naar de werknemer, geldt blijkens de wettekst dezelfde regeling als voor de vergoeding. Het is echter in de praktijk geenszins duidelijk hoe deze regeling uitgelegd dient te worden. Er vindt geen geldstroom plaats zoals bij de vergoeding, maar het is ook niet duidelijk wat er dan eventueel belast zou moeten worden. De Orde pleit ervoor om in het kader van dit wetsvoorstel tevens een bepaling op te nemen inhoudende dat een computer die geheel of nagenoeg geheel zakelijk wordt gebruikt, onbelast verstrekt mag worden. Hierbij zou eventueel de voorwaarde kunnen worden gesteld dat mocht de werknemer binnen de afschrijvingstermijn uit dienst treden, dan wel anderszins niet meer voldoen aan het zakelijkheids criterium, de werknemer de computer aan de werkgever dient terug te leveren, dan wel de nog openstaande afschrijvingstermijnen aan de werkgever dient te vergoeden.

4. Artikel I: wijziging van de artikelen 15b eerste lid onderdeel 4 van de Wet op de loonbelasting 1964 en artikel 32 concept Uitv.reg.

De Orde is verheugd over de opgenomen vrijstelling voor vergoedingen en verstrekkingen terzake van personeelsverenigingen en dergelijke. Het is de Orde evenwel uit de bestaande tekst en toelichting niet duidelijk of ook de uitkeringen uit de personeelsvereniging en lief- en leedpotten niet tot het belaste loon behoren. Of is de staatssecretaris van oordeel dat in dat geval de derdenfondsenregeling van betekenis is (artikel 11 lid 1 onderdeel n Wet LB)? Dit laatste lijkt de Orde niet de bedoeling, en zij verzoekt dan ook een en ander expliciet aan te geven.

Tot slot ziet de Orde graag een toelichting op het begrip incidenteel en ondergeschikt. Betekent incidenteel dat er geen herhaling in mag zitten? Dit lijkt de Orde geen wenselijke situatie. De Orde is van mening dat het periodiek organiseren van iets (bijvoorbeeld één keer per kwartaal een bezoek aan een theater), prima kan passen binnen de doelstelling van een personeelsvereniging. Ten aanzien van het begrip 'ondergeschikt' wijst de Orde op het standpunt zoals dat is verwoord in de toelichting bij de concept Uitv.reg. met betrekking tot het voorbeeld van de vakantiehuisjes. Allereerst merkt de Orde op dat zij dit een enigszins ongelukkig voorbeeld vindt aangezien een door de personeelsvereniging bedongen korting naar haar oordeel überhaupt niet tot het loon van de betreffende werknemer behoort. In de toelichting is aangegeven dat het bedingen van kwantumkorting door de personeelsvereniging behoort tot de ondergeschikte voorzieningen. De Orde onderschrijft dit (met inachtneming van het vorenstaande). De Orde vermag echter niet in te zien waarom het door de personeelsvereniging regelen van gratis vakantiehuisjes niet hiertoe zou behoren. En waar ligt dan de grens, met andere woorden welke korting mag nog wel en welke mag niet meer?

Vervolgens rijst de vraag welke consequentie verbonden is aan het feit dat er geen sprake is van een incidentele of ondergeschikte voorziening. Betekent dit dat er dan geen sprake zou zijn van een vrije vergoeding/verstrekking en dat de volledige vergoeding/verstrekking van de werkgever zondermeer gerekend dient te worden tot het belaste loon van de werknemers die lid zijn van de personeelsvereniging? En is dit dan ook zo indien de werkgever een vergoeding/verstrekking heeft gedaan in verband met een specifiek evenement? Als dat het geval is, zou de werkgever zich intensief met de personeelsvereniging moeten bemoeien om telkens te beoordelen of hetgeen de personeelsvereniging doet wel valt binnen de wettelijke grenzen. De Orde is van mening dat dit niet past binnen het kader van de lastenverlichting. De Orde stelt dan ook voor het begrip incidentele activiteiten en ondergeschikte voorzieningen te schrappen uit de definitie van een personeelsvereniging en in plaats hiervan een vast bedrag per werknemer op te nemen. Uiteraard is dit ook arbitrair, maar het is wel duidelijk en vereist geen nadere toetsing door de werkgever. De Orde verneemt graag een reactie op het voorgaande.

5. Artikel I: wijziging van de artikel 29 vierde lid van de Wet op de loonbelasting 1964 en artikel 65 concept Uitv.reg.

Blijkens het wetsvoorstel vervalt de loonbelastingverklaring. Een schriftelijke maar verder vormvrije opgave van de gegevens van de werknemer aan de inhoudingsplichtige blijft echter op grond van het voorgestelde artikel 65 concept Uitv.reg. vereist. De Orde is verheugd over de afschaffing van de verplichting om een loonbelastingverklaring in de administratie op te nemen, maar heeft sterke twijfels bij het nut van de volledige afschaffing van de loonbelastingverklaring. Wat is er op tegen om de loonbelastingverklaring op facultatieve basis in stand te laten? Voor werkgever en werknemer is thans duidelijk welke gegevens nodig zijn. Het werken met per werkgever verschillende formulieren scheidt verwarring en levert zeker geen lastenverlichting op aangezien de werkgever dan zelf een formulier moet ontwikkelen. Wellicht kan het formulier enigszins worden vereenvoudigd. Het argument dat de loonbelastingverklaring pas door de werknemer hoeft te worden ingeleverd op het moment dat de werkgever zijn verplichtingen met betrekking tot de identificatie en de eerstedagsmelding reeds is nagekomen en dat er daardoor een extra contactmoment tussen werkgever en werknemer nodig is, snijdt naar het oordeel van de Orde geen hout. De werkgever kan er immers ook voor kiezen om alle, ook na inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel, benodigde gegevens op het zelfde moment van de werknemer te vragen.

6. Wijziging van artikel 29 concept Uitv.reg.

De Orde merkt op dat zij lid 1 van artikel 29 concept Uitv.reg. erg moeilijk leesbaar vindt. De Orde begrijpt deze bepaling aldus: om te kwalificeren voor een vrije vergoeding/verstrekking dient de deelname aan de fitness open te staan voor alle of nagenoeg alle werknemers, waarbij deze beoordeling desgewenst per arbeidsplaats gemaakt mag worden. Vervolgens dient voor alle werknemers waarvoor de fitness openstaat, eventueel per arbeidsplaats, één locatie te worden aangewezen waar de fitness plaats heeft. Ervan uitgaande dat de Orde deze bepaling aldus op de juiste manier leest, stelt de Orde voor om sub a en sub b om te draaien en tevens het huidige sub a aan te passen in vorengenoemde zin.

De Orde kan zich er in vinden dat een directeur/aandeelhouder enig werknemer wordt uitgezonderd van deze faciliteit. De Orde gaat ervan uit dat deze uitzondering niet geldt indien er meer dan één directeur/aandeelhouder werkzaam is, en verzoekt dit te bevestigen. De Orde is echter van mening dat daar waar er meer werknemers zijn naast de directeur/aandeelhouder, dan wel daar waar er meer directeur/aandeelhouders zijn, het niet aan te bevelen is om uit te gaan van de feitelijke deelname zoals aangegeven in de toelichting bij de concept Uitv.reg. De Orde merkt op dat dit overigens ook niet eenduidig uit de tekst van artikel 29 volgt, aangezien daar wordt gesproken over ‘uitsluitend toekomen aan’, hetgeen eveneens ‘openstaan’ kan impliceren. De Orde is van mening dat het criterium ‘feitelijke deelname’ in de praktijk tot problemen zal leiden. Want wanneer mag de directeur/aandeelhouder die de regeling openstelt voor al zijn personeel dan gaan fitnessen? Pas als de eerste andere werknemer ook gaat? En moet hij dan direct weer stoppen als de andere werknemer ook niet gaat? Of mag hij dit per toekomstige datum bepalen? En zo ja, hoever in de toekomst? Kortom, diverse onduidelijkheden en administratieve rompslomp doordat bijgehouden moet worden of de andere werknemers wel feitelijk gaan en zo niet, het indienen van correctieberichten.

De Orde pleit er dan ook voor om niet het feitelijk gebruik door andere werknemers, maar het openstaan voor de andere werknemers als criterium te gebruiken.

7. Wijziging van artikel 37 concept Uitv.reg.

De Orde is verheugd dat de fietsregeling is vereenvoudigd. Wel heeft de Orde nog twee opmerkingen ten aanzien van de nieuwe regeling.

Ten eerste vraagt de Orde zich af hoe de opmerking dat de vergoeding van € 82 per kalenderjaar een forfaitair bedrag is en derhalve zonder nader bewijs kan worden verstrekt, zich verhoudt tot de opmerking dat de vergoeding wel bedoeld moet zijn voor met de fiets samenhangende zaken om een samenloop te voorkomen met de verstrekking van deze zaken. Betekent dit dat de werkgever kan volstaan met aan te geven welke zaken geacht worden uit de vergoeding betaald te worden, mits dit maar niet dezelfde zaken zijn die hij ook verstrekt?

Ten tweede merkt de Orde op dat zij zich verbaast over het standpunt zoals verwoord in de toelichting bij de concept Uitv.reg. dat een hogere vrije vergoeding niet mogelijk is, gelet op het gebruik van ‘in ieder geval’ in de tekst van het betreffende artikel. Naar het oordeel van de Orde impliceert het gebruik van ‘in ieder geval’ slechts dat er sprake is van een forfaitaire vergoeding die dus zonder nader bewijs kan worden gegeven. Het sluit niet uit dat er een hogere vergoeding wordt betaald indien er aantoonbaar hogere kosten worden gemaakt. Indien het daadwerkelijk de bedoeling is dat er geen hogere onbelaste vergoeding mag worden betaald, verzoekt de Orde de tekst van het artikel op dit punt aan te passen.

8. Wijziging van artikel 82 concept Uitv.reg.

Blijkens de concept Uitv.reg. vervallen onder andere artikel 82 eerste lid onderdelen b en c. De Orde kan zich er in vinden dat er wordt gestreefd naar een eenvoudiger en overzichtelijker systeem van eindheffingsmogelijkheden. De Orde signaleert echter dat door het laten vervallen van bovengenoemde bepalingen, de mogelijkheid vervalt om loon in geld dat wordt gegeven ter gelegenheid van een jubileum van de inhoudingsplichtige, dan wel ter gelegenheid van een persoonlijke feestdag van de werknemer onder deze eindheffing te brengen. Loon in natura kan onder de resterende bepalingen worden geschoven, loon in geld echter niet. De enige mogelijkheid die overblijft voor loon in geld is de zogenoemde € 200-regel (art. 82a Uitv.reg.), maar die is niet bedoeld voor dergelijke incidentele vergoedingen. De Orde verzoekt dat ook tegelijkertijd met het laten vervallen van bovengenoemde bepalingen, de toepassing van de artikelen 31 lid 1 onderdeel g Wet LB en 82 lid 1 onderdeel h Uitv.reg. te verruimen in die zin dat die bepalingen niet alleen zien op geschenken in natura resp. verstrekkingen.

9. Artikel 87 Uitv.reg.

Aangezien dit wetsvoorstel is ingediend in het kader van administratieve lastenverlichting, wil de Orde van de gelegenheid gebruik maken aandacht te vragen voor het thans in de praktijk opgedoemde probleem bij de toepassing van artikel 87 Uitv.reg. Dit artikel heeft betrekking op de situatie dat een werknemer voor zijn dienstbetrekking ook werkzaam is bij een vennootschap of een ander lichaam en verplicht is de beloning die hij daarvoor krijgt af te staan aan zijn werkgever. Indien aan een aantal voorwaarden is voldaan, behoeft in dat geval de vennootschap of het lichaam waar de werkzaamheden worden verricht, geen loonheffingen in te houden. Eén van die voorwaarden is een beschikking van de loonbelastinginspecteur. Tot 1 januari 2006 werd deze beschikking verkregen zonder dat er aanvullende voorwaarden werden gesteld. Sinds 1 januari 2006 wordt de praktijk ermee geconfronteerd dat de inspecteur de beschikking niet wil afgeven indien er sprake is van loon van de vennootschap of het andere lichaam waarover ook premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn. Dit terwijl de wettelijke bepalingen op dit punt niet gewijzigd zijn. De Orde realiseert zich dat het uiteraard mogelijk is dat de ene werkgever een ander premiepercentage voor de werknemersverzekeringen verschuldigd is dan de andere werkgever, maar dit kan zowel in het voordeel als in het nadeel van partijen uitwerken. Hierbij dient aangetekend te worden dat het verschil in verschuldigde premies in de praktijk nooit de aanleiding is om een dergelijke beschikking aan te vragen.

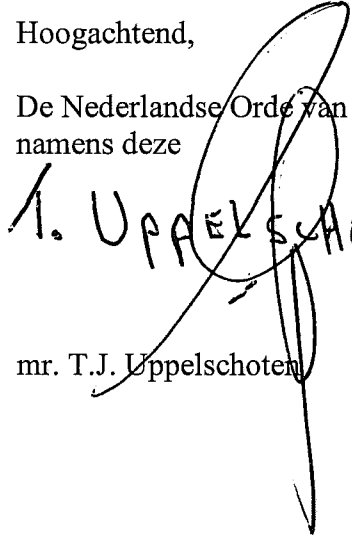
De Orde is van mening dat dit een onwenselijke situatie is die leidt tot een lastenverzwaring.

De Orde verzoekt dan ook om een wijziging van artikel 87 Uitv.reg. in die zin dat hierin expliciet wordt bepaald dat deze bepaling ook van toepassing is indien de vennootschap of het lichaam premies werknemersverzekeringen verschuldigd is over de te betalen beloning.

Een kopie van deze brief heeft de Orde heden verzonden aan de minister van Financiën. Uiteraard is de Orde graag bereid het bovenstaande nader toe te lichten.

Hoogachtend,

De Nederlandse Orde van Belastingadviseurs,
namens deze


T. UPPELSCHOTEN

mr. T.J. Uppelschoten