

Vergaderjaar 2006–2007

30 577

Wijziging van enkele belastingwetten ter vermindering van administratieve lasten (Wijzigingsplan «Paarse krokodil»)

C

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 6 december 2006

Het verheugt mij dat de leden van de fractie van de VVD met instemming kennis hebben genomen van het onderhavige wetsvoorstel. Zij beschouwen het wetsvoorstel als een eerste aanzet om de Wet op de loonbelasting 1964 te vereenvoudigen en spreken de hoop uit dat de minister van Financiën doorgaat met het opschonen en vereenvoudigen van die wet. Daarbij denken zij bijvoorbeeld aan de regelingen met betrekking tot de directeur-groootaandeelhouder. Het uitzonderen van de directeur-groootaandeelhouder voor de loonbelasting zou naar het oordeel van deze leden een goede zaak zijn. Zij vragen wat de visie van de minister op het bovenstaande is en of de minister een verdere opschoning en vereenvoudiging van de Wet op de loonbelasting 1964 wil toezeggen. In reactie op deze vragen van de leden van VVD-fractie merk ik op gaarne bereid te zijn om verdere mogelijkheden voor opschoning en vereenvoudiging van de Wet op de loonbelasting 1964 te bezien. Ik verwijs in dit verband naar mijn toezegging in de nota naar aanleiding van het verslag aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal om onderzoek te doen naar de mogelijkheden voor een globalere benadering van het loonbegrip (Kamerstukken II 2006/07, 30 577, nr. 7, blz. 2). Voorts verwijs ik naar mijn aanvullende toezegging tijdens het Algemeen Overleg op 26 oktober 2006 over administratieve lasten, om dit onderzoek samen te voegen met de, in mijn mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer gezonden brief van 4 oktober 2006 (Kamerstukken II 2006/07, 30 800, nr. 45), toegezegde notitie inzake mogelijke vereenvoudigingen in de premieheffing. Wat betreft de mogelijkheden voor vereenvoudiging van de belastingheffing van directeuren-groootaandeelhouders wijs ik verder op de in mijn brief van 4 oktober 2006 aangekondigde mogelijkheid om het loon van de directeur-groootaandeelhouder alleen door middel van aanslagen in de heffing van inkomstenbelasting, premie volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet te betrekken, welke mogelijkheid inmiddels door aanneming van een amendement van de leden van de Tweede Kamer De Nerée tot Babberich en Dezentjé Hamming-Bluemink op het Belastingplan 2007, met ingang van 1 januari 2008 zal worden gerealiseerd.

De leden van de VVD-fractie merken op dat werkgevers aan hun werknemers belastingvrij vergoedingen kunnen geven voor de bijdragen die de

werknemers verschuldigd zijn aan een zogenaamde lief- en leedpot. Het komt deze leden voor dat als dergelijke vergoedingen vrij kunnen worden verstrekt, ook rechtstreeks door een werkgever aan een werknemer verstrekte voorzieningen en attenties bij lief- en leedgebeurtenissen geen loon vormen. Naar aanleiding van de vraag van de leden van de VVD-fractie of ik deze visie kan bevestigen, merk ik op dat dit niet het geval is. De situatie dat de werkgever rechtstreeks een attentie aan een werknemer geeft is niet vergelijkbaar met de situatie dat de werkgever een bijdrage geeft aan een lief- en leedpot waaruit werknemers elkaar onderling attenties geven. De werknemers besluiten daar zelf toe en doen dat niet in opdracht en voor rekening van de werkgever. Bij een door de werkgever rechtstreeks verstrekte attentie is het loonkarakter sterk. Het wetsvoorstel beoogt wat dat betreft geen wijziging in de wetstoepassing, afgezien van de verruimde eindheffingsregeling voor geschenken.

De leden van de VVD-fractie merken op dat volgens het wetsvoorstel sprake is van een vrije verstrekking als de werkgever aan de werknemer een telefoon ter beschikking stelt die voor meer dan 10% zakelijk wordt gebruikt en dat ik dit heb bevestigd naar aanleiding van een vraag van mevrouw Dezentjé Hamming bij de behandeling van dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer (Kamerstukken II 2006/07, 30 577, nr. 9, blz. 2). De leden van de VVD-fractie merken vervolgens op dat de reikwijdte van de vigerende regeling voor de vrije vergoeding en verstrekking van een telefoon in een recente uitspraak door de rechtbank Breda (18 augustus 2006, nr. AWB 06/204, onder meer gepubliceerd in Vakstudie Nieuws 2006/58.2.5) anders is uitgelegd dan de bedoeling van de wetgever was. De rechtbank oordeelde dat de huidige waarderingsforfaits voor de telefoon in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 niet van toepassing zijn op ter beschikking gestelde telefoons. De waarderingsforfaits zijn volgens de rechtbank Breda uitsluitend van toepassing ingeval het een verstrekking of vergoeding van een telefoon betreft. De rechtbank oordeelde dat voor de ter beschikking gestelde telefoon teruggevallen dient te worden op de hoofdregel voor «loon in natura». Het voordeel moet gewaardeerd worden op de waarde in het economische verkeer, aldus de samenvatting door deze leden van de uitspraak¹. Teneinde te voorkomen dat in de toekomst in de praktijk of de jurisprudentie een verschillende behandeling ontstaat tussen de verstrekte of vergoede telefoon enerzijds en de ter beschikking gestelde telefoon anderzijds pleiten de leden van de VVD-fractie ervoor het nieuwe artikel 20 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 aan te vullen met een bepaling dat de waarde van het genot van ter beschikking gestelde communicatiemiddelen – niet zijnde computers en dergelijke apparatuur en bijbehorende apparatuur –, waarvan het zakelijke gebruik van meer dan bijkomstig belang is, wordt gesteld op nihil. De leden van de VVD-fractie vragen of ik bereid ben de uitvoeringsregeling aldus aan te passen. Ik merk daarover het volgende op. Anders dan de genoemde rechtbank meen ik dat het ter beschikking stellen van een telefoon ook onder het wettelijke begrip verstrekking valt. De door de leden van de VVD-fractie gewenste bepaling, die systematisch overigens zou moeten worden opgenomen bij de regelingen met betrekking tot vrije vergoedingen en verstrekkingen in hoofdstuk 4 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001, is naar mijn mening niet nodig. Voor zover de genoemde uitspraak met betrekking tot de situatie van een ter beschikking gestelde telefoon die voor meer dan 10% zakelijk wordt gebruikt al voor twijfel zou kunnen zorgen, wordt deze twijfel door de onderhavige wetsgeschiedenis weggenomen. Dan is met ingang van 1 januari 2007 sprake van een vrije verstrekking.

Het is de leden van de VVD-fractie niet duidelijk hoe de bedrijfsfitness-faciliteit uitwerkt als een werkgever zich aansluit bij een fitnessketen met meerdere vestigingen. Zijn de werknemers in deze situatie verplicht om

¹ De rechtbank belaste overigens het bedrag van de besparing.

bij één vestiging te sporten of hebben zij een vrije keuze in de vestigingen, zo vragen deze leden. Naar aanleiding hiervan merk ik het volgende op. Op basis van signalen uit het bedrijfsleven is geconstateerd dat de voorwaarde dat de fitness geheel of nagenoeg geheel tijdens werktijd moet plaatsvinden als te knellend wordt ervaren. Daarom wordt in dit wetsvoorstel een versoepeling voorgesteld. De voorwaarde met betrekking tot de werktijd komt te vervallen. Om het karakter van bedrijfsfitness te behouden, wordt in plaats daarvan als voorwaarde gesteld dat de fitness plaatsvindt op een vaste door de inhoudingsplichtige aangewezen locatie die geldt voor alle werknemers of op een vaste door de inhoudingsplichtige aangewezen locatie die geldt voor alle werknemers met dezelfde arbeidsplaats. Dit betekent in de door de leden van de VVD-fractie geschetste situatie dat als de werkgever zelf één vestiging heeft de fitness plaats dient te vinden op een door hem aangewezen locatie van de fitnessketen (om te voldoen aan de voorwaarden voor een vrije vergoeding of verstrekking). Heeft de werkgever meer vestigingen, dan kan hij per vestiging een locatie van de fitnessketen aanwijzen. Als de werknemers naar keuze op een willekeurige locatie van de fitnessketen kunnen fitnessen, is in feite sprake van individuele fitness die uitdrukkelijk niet voor belastingvrije vergoeding of verstrekking in aanmerking komt. Het is overigens niet zo dat de fiscale wetgeving de werknemers hier tot iets verplicht. Als de werknemer ervoor kiest niet te gaan fitnessen in een door de werkgever aangewezen locatie maar ergens anders staat hem dat uiteraard vrij. De werkgever kan dan besluiten deze werknemer een belaste vergoeding voor fitness te geven. Mogelijk vergt de gewijzigde regelgeving een aanpassing van de overeenkomsten tussen werkgever, werknemers en fitnessketen, maar daar staat tegenover dat de voorwaarde van fitness in werktijd, die voor veel bedrijven bezwaarlijk was, komt te vervallen.

De Minister van Financiën,
G. Zalm