

Reactie op vragen en opmerkingen op de brief over het rapport "Evaluatie werking werkkostenregeling" (Kamerstukken II 2017/18, 34 785, nr. 80)

Met belangstelling heeft het kabinet kennisgenomen van de vragen en opmerkingen van de leden van de fracties van de VVD, het CDA, D66, de SP en de SGP. Hieronder beantwoord ik de gestelde vragen. De beantwoording is gesorteerd op thema, waarbij gelijklopende of in elkaars verlengde liggende vragen tezamen zijn beantwoord. De thema's die worden besproken zijn de systematiek van de werkkostenregeling (WKR), administratieve lasten en complexiteit, onderscheid binnen / buiten werkplek, verhouding vrije ruimte / gerichte vrijstellingen, budgettaire kosten en neutraliteit, arbeidsvoorwaarden, noodzakelijkheids criterium, verbeterpunten, uitvoeringsaspecten, onderzoeksmethode en de betrokkenheid van het bedrijfsleven.

Al vanaf het eerste voorstel voor de WKR in 2009 heeft uw Kamer de nodige aandacht gehad voor deze regeling. Getuige de vele vragen die door uw Kamer zijn gesteld naar aanleiding van de recente WKR-evaluatie, is deze aandacht onverminderd. Bij deze vragen komen steeds drie wensen naar voren: de regeling moet logisch, eenvoudig en rechtvaardig zijn. Het Kabinet onderschrijft het belang van deze elementen, maar helaas blijken deze in de praktijk vaak op gespannen voet met elkaar te staan. Maatregelen die de onlogische aspecten wegnemen kunnen de regeling moeilijker maken in de uitvoering, maatregelen die de regeling vereenvoudigen kunnen onrechtvaardig uitpakken en maatregelen die de regeling rechtvaardiger maken passen vaak niet bij de logica van het systeem, dat gericht is op keuzevrijheid. Bovendien moet alles worden opgelost binnen de grenzen van budgettaire neutraliteit. De beantwoording van de vragen moet in het licht van deze botsende belangen worden gelezen.

Uit de evaluatie volgt dat de beoogde administratieve lastenverlichting van de WKR tegenvalt. Het kabinet ziet echter geen haalbaar alternatief. Er spelen afbakeningsvraagstukken en waarderingsvraagstukken, misbruik moet voorkomen worden, de regeling moet handhaafbaar zijn en individuele bedrijven en sectoren mogen niet onevenredig hard geraakt worden waardoor uitzonderingen nodig zijn. Het kabinet concludeert dat een eenvoudige regeling voor de kwalificatie van vergoedingen en verstrekkingen niet mogelijk is en wil het systeem van de WKR handhaven. Bovendien blijkt uit de evaluatie dat werkgevers zijn gebaat bij rust op het gebied van de WKR. Het kabinet kan zich dat goed voorstellen. Werkgevers hebben daarnaast meer keuzevrijheid dan onder het oude regime om vergoedingen en verstrekkingen belastingvrij te geven. Daarmee is de WKR toekomstbestendig.

1. Systeem WKR

Onderdeel van de evaluatie van de WKR waren gesprekken met intermediairs om de gepercipieerde effecten van de WKR op de administratie te inventariseren. Binnen deze groep wordt aangegeven dat de WKR in essentie een goed idee was, maar dat deze door de vele aanpassingen en nuances te complex is geworden. De leden van de fractie van de VVD vragen het kabinet te reflecteren op deze opmerking van de intermediairs. De WKR had tot doel de systematiek van vrije vergoedingen en verstrekkingen in de loonsfeer sterk te vereenvoudigen. Door de invoering van de WKR gelden voor een grote groep vergoedingen en verstrekkingen geen nadere normeringen en beperkingen meer en hoeven deze niet meer op het niveau van de werknemer geadministreerd te worden.

Alleen geldt voor deze vergoedingen en verstrekkingen nog een ruime gebruikelijkheidstoets. Verder is ernaar gestreefd zoveel mogelijk aan te sluiten bij vastleggingen in de financiële boekhouding die de werkgever nodig heeft voor de eigen bedrijfsvoering en aanvullende administratieve verplichtingen in de loonadministratie voor de loonheffingen zoveel mogelijk te beperken.

De essentie van de WKR is dat de werkgever in beginsel vrij is om te bepalen welke vergoedingen en verstrekkingen hij geeft. Deze vergoedingen en verstrekkingen komen in beginsel ten laste van de vrije ruimte waarvan de hoogte forfaitair bepaald is. Een systeem met een forfait op basis van een gemiddelde kent echter ook nadelen. Daarom zijn er ook gerichte vrijstellingen geïntroduceerd. Gerichte vrijstellingen vormen een uitzondering op de hoofdregel van de WKR en moeten afgebakend worden. Daarmee leiden ze tot een afname van de eenvoud. Het voorstel van wet waarin de WKR was opgenomen, telde vijf gerichte vrijstellingen. In de tijd tussen indiening van genoemd voorstel van wet en daadwerkelijke ingangsdatum van de optionele WKR (1 januari 2011) zijn om diverse redenen enkele gerichte vrijstellingen verruimd en zijn twee nieuwe gerichte vrijstellingen toegevoegd. Door het samenvoegen van twee oorspronkelijk voorziene gerichte vrijstellingen kwam daarmee het totaal uit op zes gerichte vrijstellingen. Met de invoering van de verplicht toe te passen WKR per 1 januari 2015 zijn om diverse redenen drie nieuwe gerichte vrijstellingen toegevoegd, waarvan één bekend staat als het noodzakelijkheids criterium. Daarmee zijn er nu negen gerichte vrijstellingen. Ook is per 2015 de concernregeling geïntroduceerd, waardoor de WKR op concernniveau toegepast mag worden. Verder zijn in de loop der jaren nog enkele kleinere aanpassingen en verduidelijkingen aangebracht.

Al vanaf de invoering van de WKR beperkt de regeling zich niet tot de essentie (een vrije ruimte voor alle vergoedingen en verstrekkingen). Vanaf het eerste moment zijn er al gerichte vrijstellingen, nihilwaarderingen (zoals het werkplekcriterium om waarderingproblemen te voorkomen) en geldt er een gebruikelijkheids criterium om ongewenst gebruik te voorkomen. Veel van de aanpassingen in de WKR brengen een verdere detaillering van de WKR met zich mee. Iedere afzonderlijke detaillering kent haar eigen achtergrond, maar veel van die detailleringen leiden tot een afname van de eenvoud.

De leden van de fractie van de VVD vragen hoe het kan dat 86% van de werkgevers geen positief punt kan noemen aan de WKR en wat het kabinet van plan is hieraan te doen. In de telefonische enquête is onderzocht wat werkgevers het meest positief vinden in vergelijking met de oude regeling. Onder het percentage van 86% valt ook de 36% van de werkgevers die niet bekend is met de WKR. Werkgevers vanaf 50 werknemers kunnen in meer dan de helft van de gevallen aangeven wat zij het meest positief vinden in vergelijking met de oude regeling. Waarom het percentage van 86% zo hoog is, is niet onderzocht, maar om dit percentage in perspectief te plaatsen: slechts 20% van de werkgevers geeft aan knelpunten in de WKR te zien. Het kabinet heeft enkele voorstellen gedaan om de regeling te vereenvoudigen en te verduidelijken en is in gesprek met het bedrijfsleven om te bespreken hoe de regeling verder verbeterd kan worden.

De leden van de fractie van de SP vragen welk percentage van de ondervraagden aangeeft terug te willen naar de oude regeling en of hierbij het kleinbedrijf oververtegenwoordigd is. Bij de open

vraag naar verbetersuggesties heeft 1,5% van de respondenten expliciet aangegeven terug te willen naar de oude regeling. Daarnaast pleit 3% meer algemeen voor afschaffing van de WKR. Deze respondenten zijn min of meer gelijk verdeeld over de grootteklassen van de bedrijven, met een kleine uitschieter naar boven bij de categorie 6-50 werknemers.

De leden van de fractie van de SP vragen op basis waarvan de conclusie kan worden getrokken dat werkgevers op dit moment gebaat zijn bij rust rond de WKR. Onderzoeksbureau Panteia trekt deze conclusie met name op basis van de gesprekken met intermediairs, van wie verreweg de meesten aangeven dat de WKR intact moet worden gelaten. Invoering van een ander regime of wijzigingen in het bestaande regime brengen kosten met zich mee. Mogelijk moeten systemen aangepast worden en medewerkers moeten zich de nieuwe regels eigen maken. Wijzigingen kunnen ook leiden tot nieuwe onduidelijkheid, bijvoorbeeld als een nieuw begrip geïntroduceerd wordt. Vaak betekenen wijzigingen ook nieuwe uitzonderingen of verfijningen die tot extra complexiteit leiden. Zeker gezien het feit dat de WKR pas sinds een paar jaar verplicht is, is het nu niet het juiste moment om weer een systeemwijziging door te voeren.

2. Administratieve lasten en complexiteit

De leden van de fractie van de VVD vragen of het kabinet de mening van deze leden deelt dat de WKR niet heeft geleid tot een vermindering van de administratieve lasten en of een vereenvoudiging van de regeling nog steeds het uitgangspunt zou moeten zijn. De leden van de fractie van het CDA vragen welke conclusies het kabinet eruit trekt dat de beoogde vermindering van de administratieve lasten niet lijkt te zijn behaald met de WKR, terwijl dat wel het doel was van de WKR. Door een meerderheid van de werkgevers wordt geen verschil in tijdsbesteding waargenomen door invoering van de WKR. Zij die wel een verschil merken, geven vooral aan meer tijd kwijt te zijn, met name bij het grootbedrijf. De beoogde administratieve lastenverlichting wordt over het algemeen niet ervaren. De uit de regelgeving volgende administratieve lasten nemen mogelijk wel af als gevolg van de invoering van de WKR, maar doordat vastleggingen op individueel niveau in de praktijk toch nog vaak gedaan worden voor de eigen administratie en mogelijk door verbeterde naleving, dalen de gepercipieerde administratieve lasten niet. Het kabinet betreurt het dat betrokkenen geen administratieve lastenverlichting ervaren en dat de regeling nog steeds als complex wordt gezien. Het kabinet concludeert dat een eenvoudige regeling voor de kwalificatie van vergoedingen en verstrekkingen niet mogelijk is. Wel ziet het kabinet, zoals beschreven in de kabinetsreactie, kansen om de regeling op enkele punten te vereenvoudigen. Tot slot is het kabinet in gesprek met het bedrijfsleven om te bespreken hoe knelpunten in de WKR opgelost kunnen worden. Hierbij moet met het oog op de administratieve lasten zeer terughoudend worden omgegaan met verzoeken tot uitbreiding van het aantal gerichte vrijstellingen.

De leden van de fractie van de VVD vragen wat de implicatie is van het feit dat het onderzoek niet kwantitatief maar kwalitatief van aard is, voor de betrouwbaarheid en vergelijkbaarheid met de evaluaties uit 2009 en 2012. Ook vragen zij of de € 90 miljoen lastenreductie is behaald en zo nee, waarom niet. In het onderzoek naar vergoedingen en verstrekkingen uit 2009 zijn de administratieve lasten kwantitatief gemeten door een stopwatchonderzoek. Dit vroeg dermate veel tijd van de respondenten en onderzoekers, dat bij onderhavige evaluatie van de WKR, mede gelet

op de kosten van een kwantitatief onderzoek, is gekozen om een kwalitatieve methode te hanteren. Ook in 2012 is kwalitatief onderzoek gedaan naar de administratieve lasten. Een kwalitatief onderzoek is niet per definitie minder betrouwbaar dan kwantitatief onderzoek. Een belangrijke kanttekening is wel dat een kwalitatief onderzoek niet de uit de regelgeving volgende administratieve lasten maar de gepercipieerde administratieve lasten meet. Op basis van onderhavige evaluatie wordt geconcludeerd dat de gepercipieerde administratieve lasten niet zijn verminderd. De € 90 miljoen lastenreductie is dus naar alle waarschijnlijkheid niet behaald. Zoals eerder in deze brief genoemd, hangt dit (deels) samen met de ontwikkelingen rond de invoering van de regeling, waarbij steeds meer gerichte vrijstellingen zijn toegevoegd en de vrije ruimte steeds verder is verkleind.

De leden van de fractie van de VVD vragen of ik bereid ben alsnog een kwantitatieve toets te doen. Hoewel een kwantitatieve meting zeker aanvullende informatie kan leveren, is het kabinet van mening dat dit op dit moment niet opweegt tegen de kosten en het tijdsbeslag hiervan, ook voor de respondenten. De prioriteit ligt nu op de gesprekken met het bedrijfsleven om te bespreken hoe de regeling verbeterd kan worden.

De leden van de fractie van de VVD vragen waaraan te wijten is dat de WKR niet zo eenvoudig is als gehoopt en of het huidige systeem nou daadwerkelijk eenvoudiger is dan het voorgaande systeem. Ook vragen zij hoe het kan dat werkgevers hetzelfde of meer tijd kwijt zijn aan de WKR. De WKR kent vanaf het begin al uitzonderingen op het basisbeginsel dat vergoedingen en verstrekkingen ten laste komen van de vrije ruimte. Zo zijn er gerichte vrijstellingen, waarderingsregels, waaronder nihilwaarderingen, en een gebruikelijkheids criterium. In de loop der jaren zijn er extra gerichte vrijstellingen bijgekomen, waaronder het noodzakelijkheids criterium. Veel uitzonderingen leiden tot meer administratieve lasten. Een groot deel van de verlaging van de administratieve lasten had bereikt moeten worden doordat werkgevers vergoedingen en verstrekkingen die ten laste van de vrije ruimte worden gebracht niet meer individueel hoeven te administreren. In de praktijk blijkt dat werkgevers veel van deze vergoedingen en verstrekkingen toch nog per werknemer administreren en daardoor geen verschil ervaren in tijdsbesteding. Of de WKR eenvoudiger is dan het oude systeem is op grond van de evaluatie lastig te beantwoorden. De WKR heeft werkgevers in ieder geval meer vrijheid gegeven om vergoedingen en verstrekkingen onbelast te geven.

De leden van de fractie van de VVD vragen hoe de administratieve lasten voor werkgevers structureel worden gemonitord en of dit zou moeten als dat nu nog niet gebeurt. Op dit moment worden de structurele administratieve lasten niet (meer) gemonitord. Wel worden nieuwe wetsvoorstellen beoordeeld op de te verwachten kwantitatieve gevolgen voor de regeldruk. De toetsing hiervan is in handen van het Adviescollege Toetsing Regeldruk, dat ook een bijdrage heeft geleverd aan de evaluatie van de WKR. De aandacht voor administratieve lasten is voldoende geborgd doordat bij het indienen en evalueren van maatregelen aandacht wordt besteed aan de regeldruk.

De leden van de fractie van de VVD vragen of het kabinet het wenselijk vindt dat veel kleine ondernemers een accountant moeten inhuren voor de WKR en zo nee, hoe dit aangepakt kan

worden. Het kabinet ziet in de evaluatie geen aanwijzing dat kleine ondernemers specifiek voor de WKR een accountant inhuren. Wel vormt de WKR een onderdeel van de uitbestede loonadministratie. Het kabinet vindt het begrijpelijk dat veel bedrijven met één tot en met vijf werknemers de loonadministratie uitbesteden.

De leden van de fractie van de VVD vragen welke mogelijkheden er zijn om de WKR alsnog eenvoudiger te maken en of bijvoorbeeld de aangiftetermijn verruimd kan worden zodat men niet in de knel komt wanneer in februari nog een kostenpost uit de afgelopen jaren bekend wordt. In de kabinetsreactie zijn enkele vereenvoudigingsmogelijkheden benoemd, waaronder het schrappen van de verplichting dat gericht vrijgestelde vergoedingen en verstrekkingen aangewezen moeten worden. Ook is het kabinet in gesprek met het bedrijfsleven om te bespreken hoe de regeling verder verbeterd kan worden. Verder zou de WKR nog vereenvoudigd kunnen worden door gerichte vrijstellingen te schrappen. Zo kent de gerichte vrijstelling voor branche-eigen producten hoge administratieve lasten. Het schrappen van deze gerichte vrijstelling zou echter financieel nadelig zijn voor met name de detailhandel. Een te korte aangiftetermijn is in de evaluatie niet als knelpunt naar voren gekomen.

De leden van de fractie van het CDA vragen in hoeverre de administratieve lasten ook voortvloeien uit onduidelijkheid van de regels en onlogische regels waardoor bepaalde verstrekkingen niet onbelast kunnen geschieden. Deze leden noemen hierbij als voorbeeld de parkeerplaats buiten het eigen terrein en de personeelsborrel buiten het eigen pand. In de evaluatie geeft 4% van werkgevers aan dat de WKR te onduidelijk is. Het kabinet vermoedt dat de onduidelijkheid zal afnemen naarmate werkgevers de WKR langer toepassen en dat de structurele administratieve lasten slechts voor een beperkt deel worden veroorzaakt door onduidelijkheid en door als onlogisch ervaren elementen in de WKR.

De leden van de fracties van het CDA en de VVD vragen naar een verklaring waarom intermediairs de WKR als moeilijker, omvangrijker en bewerklijker ervaren. Als de recente invoering de reden zou zijn, wat zegt dit dan over de mogelijkheid om bij de Belastingdienst duidelijkheid te kunnen krijgen met betrekking tot specifieke vergoedingen en verstrekkingen van een bedrijf, zo vragen de leden van de fractie van het CDA. De leden van de fractie van de VVD vragen om te reageren op de door de intermediairs genoemde aspecten die leiden tot administratieve lasten. Intermediairs geven aan dat de Belastingdienst toch meer eisen stelt aan de administratie dan van tevoren voorzien. Op dit punt wordt verderop in deze brief ingegaan bij de beantwoording van de vraag van de leden van de fractie van de VVD over de inrichting van de administratie. Ook geven intermediairs aan dat de loonadministratie vaak uitbesteed wordt, terwijl de financiële administratie meer zelf wordt gedaan en dat daardoor meer interactie nodig is. Overigens was ook in de oude regeling al interactie nodig tussen de financiële- en loonadministratie. Het lijkt erop dat die interactie is toegenomen. Als de werkgever bepaalde vergoedingen of verstrekkingen (financiële administratie) aanwijst als eindheffingsbestanddeel, kan dat gevolgen hebben voor het bepalen van de verschuldigde loonbelasting (loonadministratie). Hoewel de toegenomen interactie tot meer administratieve lasten leidt, vermeldt het evaluatierapport ook het positieve gevolg hiervan: "Wel ontstaat door de WKR meer bewustzijn dat loonadministratie, financiële administratie

en ook HR meer moeten samenwerken, wat als positief kan worden gekenmerkt. Door de WKR komen werkkosten naar boven, die men eerder niet in beeld had, waaruit blijkt dat men het in het verleden niet goed heeft gedaan." Intermediairs noemen als complex aspect dat eindheffingsbestanddelen aangewezen moeten worden. Naar aanleiding van de evaluatie heeft het kabinet het voornemen deze verplichting te laten vervallen voor de gerichte vrijstellingen. Alleen vergoedingen en verstrekkingen die in de vrije ruimte vallen, moeten dan nog worden aangewezen. Intermediairs noemen het complex dat door de uitbreiding van het loonbegrip nu alle vergoedingen en verstrekkingen beoordeeld moeten worden op hun fiscale gevolgen, waaronder zakelijke vergoedingen en verstrekkingen die maatschappelijk niet als loon worden ervaren. Het klopt dat vergoedingen en verstrekkingen die voorheen vrijgesteld waren nu bijvoorbeeld expliciet ten laste van de vrije ruimte moeten worden gebracht. Daarentegen zijn veel voorwaarden en beperkingen voor vergoedingen en verstrekkingen die onder de oude regeling vrijgesteld waren, vervallen. Dat vergoedingen die naar maatschappelijke opvattingen niet als loon worden ervaren nu tot het loonbegrip behoren, klopt ook, maar daar staat tegenover dat met de invoering van de WKR het grote afbakeningsvraagstuk of een vergoeding of verstrekking naar maatschappelijke opvattingen als loon wordt ervaren, is vervallen.

Het verschil in de fiscale behandeling tussen vergoeden, verstrekken en ter beschikking stellen wordt als onlogisch ervaren. Het gaat hierbij specifiek om werkplekgerelateerde zaken. Op het werkplekcriterium kom ik later in deze brief terug. Ook benoemen intermediairs dat het vervelend kan zijn als na afloop van het boekjaar foute boekingen van de werkgever worden ontdekt waardoor de vrije ruimte overschreden wordt. Het wordt ook als lastig ervaren dat onder de WKR bijvoorbeeld etentjes buiten de deur gesplitst moet worden naar een deel voor de werknemers en een deel voor de IB-ondernemer. Tot slot geven de intermediairs aan dat de WKR door de vele aanpassingen en nuances complexer is geworden.

Bij de opmerking van de intermediairs dat de WKR vooralsnog als moeilijker, omvangrijker en bewerklijker wordt ervaren, hebben zij het voorbehoud gemaakt dat dit mogelijk komt door de recente uitvoering. Verder geven zij aan dat zij de WKR als een omslagpunt beschouwen omdat ze zich hebben moeten verdiepen in een nieuwe regeling. Door de WKR hebben werkgevers veel keuzes (opnieuw) moeten maken. Daardoor ervaren intermediairs de WKR als een complexe regeling voor werkgevers. Ook hierbij lijkt het om een tijdelijk effect te gaan. Dat het lastig zou zijn om bij de Belastingdienst duidelijkheid vooraf te kunnen krijgen met betrekking tot specifieke vergoedingen en verstrekkingen wordt door de intermediairs niet benoemd. De Belastingdienst heeft vanaf de verplichtstelling veel proactief gecommuniceerd over de WKR. Zo zijn er radiospotjes geweest, was er een speciale WKR-website en is een webinar verzorgd. Ook wordt elk jaar op de intermediairdagen aandacht besteed aan de WKR en is de WKR uitgelegd in het Handboek Loonheffingen. De Belastingdienst staat ook bij vooroverleg open voor vragen en beantwoordt deze uiteraard.

De leden van de fractie van de SP vragen hoe het kabinet verklaart dat ook intermediairs de administratieve lasten niet zien dalen, als het zo is dat de administratieve lasten niet afnemen vanwege het feit dat werkgevers hun eigen administratie wel zeer uitvoerig willen doen.

Vooropgesteld staat dat de uitvoerigere administratie slechts één van de aspecten is die voor administratieve lasten zorgt. Aan de WKR zelf zitten aspecten die complex zijn. De WKR is in de plaats gekomen van de oude regeling die nog meer specifieke regelingen, waarderingsregels en beperkingen kende. Het evaluatierapport noemt verscheidene aspecten die volgens de intermediairs leiden tot administratieve lasten. Deze zijn eerder besproken in deze brief. Een van deze aspecten is dat de administratie van vergoedingen en verstrekkingen verbeterd is.

De leden van de fractie van D66 vragen in welke mate de maximale grenzen van de regeling bekend zijn. Dat is niet onderzocht. Op basis van de uitkomsten van de evaluatie verwacht het kabinet dat veel kleine ondernemers die de loonadministratie uitbesteden, vrij weinig aandacht besteden aan de WKR. Bij hen zal er waarschijnlijk een kleine bekendheid zijn met de maximale grenzen. Bij grotere bedrijven en bedrijven die de loonadministratie zelf uitvoeren, verwacht het kabinet een grote bekendheid met de maximale grenzen.

De leden van de fractie van D66 vragen of het kabinet verwacht dat de administratieve lasten in de komende jaren zullen dalen door meer bekendheid met de regeling. Uit de evaluatie blijkt dat in het jaar van introductie van de WKR 20% van de werkgevers meer tijd kwijt was met de WKR, in vergelijking met de oude regeling, 30% van de werkgevers evenveel tijd en 2% van de werkgevers minder tijd. De rest geeft aan het niet te weten. Voor het heden liggen deze percentages op respectievelijk 12%, 38% en 4% en de toekomstverwachting komt uit op 10%, 40% en 2%. De uitvoering van de regeling is dus momenteel eenvoudiger dan direct na de invoering, maar naar de toekomst toe wordt nauwelijks verwacht dat het nog eenvoudiger wordt. Aan de respondenten is ook gevraagd waarom zij verwachten dat de uitvoering van de huidige WKR minder, evenveel of meer tijd gaat kosten in de komende jaren in vergelijking met de oude regeling. De meeste werkgevers die verwachten dat het evenveel tijd kost, hebben aangegeven dat de regeling nu duidelijk is, dat systemen erop zijn aangepast en dat men eraan gewend is. Verschillende werkgevers geven aan dat de loonadministratie is uitbesteed waardoor het hen evenveel tijd kost. Ten slotte hebben verschillende werkgevers aangegeven dat ze weinig werknemers hebben en/of weinig vergoedingen en verstrekkingen aan hun werknemers geven. Werkgevers die verwachten dat het minder tijd gaat kosten geven aan dat de WKR eenvoudig is of dat systemen zijn aangepast en men aan de WKR gewend is. De groep die verwacht dat de nieuwe regeling meer tijd blijft kosten dan de oude regeling wijst vooral op de vele administratieve handelingen. Naar aanleiding van deze uitkomsten heeft het kabinet niet de verwachting dat de administratieve lasten substantieel verder zullen dalen als gevolg van meer bekendheid met de regeling.

De leden van de fractie van de SGP vragen welke redenen worden genoemd om vergoedingen en verstrekkingen toch op individueel niveau te administreren, terwijl dit sinds de invoering van de WKR niet meer hoeft. Is dit om zo 'eerlijk' mogelijk voordelen aan personeel toe te kennen? Of is men bang dat gegevens op individueel niveau noodzakelijk zijn? Deze leden vragen voorts of er mogelijkheden zijn om te stimuleren dat meer gebruikgemaakt wordt van de collectiviteit van de regeling zodat alsnog de lastendruk naar beneden kan. Intermediairs geven aan dat door de invoering van de WKR vergoedingen en verstrekkingen weliswaar niet meer aan individuele werknemers hoeven te worden toegerekend, maar dat het individueel administreren niet in alle

gevallen is weggevallen. Als voorbeeld geven de intermediairs de regeling voor maaltijden op de werkplek waarvoor een forfaitaire waardering van € 3,30 per maaltijd (in 2017) geldt. Het komt voor dat bij maaltijden nog wordt aangevinkt wie wat wanneer heeft gekregen zodat men voor de controle door de Belastingdienst kan aantonen dat ze het goed gedaan hebben. Zoals in de kabinetsreactie is vermeld, ziet het kabinet als oplossingsrichting om het loonvoordeel uit de verstrekking van maaltijden door middel van een steekproef vast te stellen. Dit vermindert administratieve lasten, doordat dan niet continu elke verstrekking van een maaltijd bijgehouden hoeft te worden. De intermediairs geven verder aan dat kerstpakketten onder de WKR wel gemakkelijker op collectief niveau geadmistreerd worden. Ook geven intermediairs aan dat individuele vastlegging soms plaatsvindt zodat de werkgever inzicht heeft wie wat heeft gehad. Het is aan de werkgever zelf om de keuze te maken tussen gebruik van de gerichte vrijstellingen of van de collectiviteit van de regeling, waarbij financiële overwegingen (logischerwijs) vaak zwaarder wegen dan vermindering van administratieve lasten.

3. Onderscheid binnen/buiten werkplek

De leden van de fractie van de VVD vragen hoe wordt omgegaan met de verschillen in de WKR tussen kosten (bijvoorbeeld voor bedrijfsuitjes of afscheidsgelegenheden) die worden gemaakt wanneer een evenement intern gehouden wordt en wanneer het extern gehouden wordt en of het kabinet aanpassing van deze verschillen wenselijk vindt. In dit kader vragen deze leden ook of de horeca nadeel ondervindt van het verschil in fiscale behandeling. Het verschil bestaat eruit dat bepaalde voorzieningen die op de werkplek verstrekt worden op nihil gewaardeerd worden, terwijl de waarde van deze verstrekkingen buiten de werkplek ten laste komt van de vrije ruimte. De nihilwaardering is een uitzondering op de hoofdregel dat vergoedingen en verstrekkingen tegen de waarde in het economische verkeer ten laste komen van de vrije ruimte. De reden dat bepaalde verstrekkingen op de werkplek op nihil gewaardeerd mogen worden is dat het vaak heel lastig is om de waarde in het economische verkeer van deze verstrekkingen vast te stellen. Het schrappen van de nihilwaardering op de werkplek zou een zware administratieve lastenverzwaring betekenen. Het gericht vrijstellen van alle verstrekkingen buiten de werkplek die ook op de werkplek worden verstrekt, leidt tot een toename van het aantal gerichte vrijstellingen. Als dit budgettair neutraal vormgegeven wordt, betekent dit een verkleining van de vrije ruimte en daarmee van de vrijheid voor werkgevers in het onbelast geven van vergoedingen en verstrekkingen. Bovendien leiden extra gerichte vrijstellingen tot verdere detaillering van de regelgeving en daardoor mogelijk tot hogere administratieve lasten. Het kabinet is daarom terughoudend met het wegnemen van het verschil in fiscale behandeling tussen interne en externe evenementen. In de evaluatie hebben intermediairs aangegeven te zien dat waar werkgevers vroeger besloten om een feest buiten het bedrijf te houden, men er nu eerder voor kiest om dat intern te doen. Met die constatering kan geconcludeerd worden dat bepaalde horeca waarschijnlijk last heeft gehad van de invoering van de WKR. Ook zien intermediairs dat werkgevers zich op gekunstelde wijze arboverantwoordelijk maken voor parkeerplaatsen op buiten de werkplek gelegen parkeerterreinen, zodat die parkeerplaatsen onder de definitie van werkplek zouden vallen.

4. Verhouding vrije ruimte / gerichte vrijstellingen

De leden van de fractie van de VVD vragen welke gerichte vrijstellingen volgens medewerkers van

de Belastingdienst verminderd kunnen worden in ruil voor een grotere vrije ruimte en voor wie dit soelaas biedt. De medewerkers van de Belastingdienst hebben het verminderen van gerichte vrijstellingen benoemd als een mogelijkheid om de administratieve lasten van de WKR te verlagen. Daarbij maakten ze de kanttekening dat daarbij wel aandacht moet worden besteed aan de gevolgen hiervan voor verscheidene sectoren. Concrete gerichte vrijstellingen zijn hierbij voor zover bekend bij het kabinet niet genoemd.

De leden van de fractie van de VVD vragen om een uitsplitsing van de toereikendheid van de vrije ruimte en van de betalende eindheffing WKR naar grootbedrijf en mkb. Ook vragen zij naar de mogelijkheid van een gedifferentieerde vrije ruimte en de effecten van een hogere vrije ruimte. In onderstaande tabel is het percentage bedrijven dat eindheffing WKR betaalt door overschrijding van de vrije ruimte en de gemiddelde overschrijding als percentage van de loonsom van deze bedrijven uitgesplitst naar omvang en sector voor het jaar 2016.

Tabel 1. Overschrijding vrije ruimte WKR 2016

sector	aantal werknemers	% bedrijven met eindheffing	grondslag eindheffing als % van de loonsom
1 Detailhandel, horeca, overige dienstverlening	1-5	1,8%	0,9%
	6-50	5,3%	0,6%
	51-249	8,1%	0,9%
	250 of meer	12,7%	0,3%
	totaal	2,3%	0,5%
2 Openbaar bestuur, onderwijs	1-5	2,2%	1,5%
	6-50	8,3%	2,2%
	51-249	19,7%	0,5%
	250 of meer	16,7%	0,2%
	totaal	7,0%	0,3%
3 Landbouw, industrie, bouw, groothandel	1-5	2,5%	1,0%
	6-50	8,0%	0,8%
	51-249	10,4%	0,6%
	250 of meer	10,1%	0,4%
	totaal	3,7%	0,6%
4 Zorg en welzijn	1-5	2,7%	1,8%
	6-50	6,0%	0,6%
	51-249	9,8%	0,5%
	250 of meer	7,8%	0,3%
	totaal	3,4%	0,4%
5 Zakelijke/financiële dienstverlening, vervoer, communicatie	1-5	2,7%	1,3%
	6-50	9,4%	0,8%
	51-249	11,8%	0,7%
	250 of meer	11,0%	0,4%
	totaal	3,5%	0,6%
totaal	1-5	2,4%	1,2%
	6-50	7,6%	0,8%
	51-249	11,6%	0,6%
	250 of meer	11,3%	0,3%
	totaal	3,3%	0,4%

Het percentage bedrijven dat eindheffing WKR betaalt neemt toe met de grootte van bedrijven. De overschrijding als percentage van de loonsom neemt juist af met de grootte van bedrijven.

Verschillen tussen sectoren die in het oog springen zijn er alleen bij de grotere bedrijven, waar het percentage overschrijders bij de sector openbaar bestuur en onderwijs iets hoger is dan gemiddeld

en juist lager bij zorg en welzijn. Al met al is het percentage bedrijven dat eindheffing WKR betaalt beperkt.

In onderstaande tabel wordt aangegeven hoe het percentage overschrijders zou liggen bij de verschillende grootteklassen wanneer de vrije ruimte respectievelijk 0,1%-punt, 0,5%-punt en 1%-punt hoger zou zijn, gedragseffecten terzijde gelaten.

Tabel 2. Hypothetische overschrijding bij verhoging vrije ruimte WKR 2016

aantal werknemers	% bedrijven met eindheffing WKR			
	1,2% vrije ruimte	1,3% vrije ruimte	1,7% vrije ruimte	2,2% vrije ruimte
1-5	2,4%	2,0%	1,3%	0,8%
6-50	7,6%	6,1%	3,3%	1,8%
51-249	11,6%	9,3%	4,7%	2,0%
250 of meer	11,3%	7,5%	2,6%	1,1%
totaal	3,2%	2,6%	1,6%	1,0%

Uit tabel 2 volgt dat bij een verhoging van de vrije ruimte het percentage overschrijders het meest af zou nemen bij de grotere bedrijven. Dit komt doordat de overschrijding als percentage van de loonsom relatief laag is bij deze bedrijven.

Een verhoging van de vrije ruimte met 0,1 procentpunt leidt naar schatting tot een budgettaire derving van € 92 miljoen in 2019. Deze inschatting is gebaseerd op de totale loonsom en de ontvangsten aan eindheffing WKR. Dit is geen vaste sleutel: bij grotere wijzigingen van de hoogte van de vrije ruimte, moet een nieuwe berekening gemaakt worden.

Uit de evaluatie blijkt verder dat vooral de grotere bedrijven wijzigingen in de vergoedingen en verstrekkingen hebben doorgevoerd naar aanleiding van de WKR, wat met name een inperking betrof. Dit bevestigt het beeld dat de vrije ruimte niet knellender is voor het mkb dan het grootbedrijf. Aan de andere kant geven de grote bedrijven in de enquête wel vaker aan vrije ruimte (in sterke mate) over te hebben, maar dit beeld wordt enigszins vertekend door het hoge percentage kleinere bedrijven dat op deze vraag geen antwoord wist te geven.

Bovenstaande geeft geen aanleiding om een gedifferentieerde vrije ruimte in te voeren. Dit zou de complexiteit van de WKR verhogen en creëert complexiteit in de afbakening.

De leden van de fractie van D66 vragen wat de oorzaak kan zijn van het feit dat 12-13% van de bedrijven met meer dan 50 werknemers eindheffing WKR betaalt. Dit percentage is namelijk hoger dan het gemiddelde. Waarom dit percentage bij grote bedrijven hoger is, is niet onderzocht.

De leden van de fracties van de VVD en de SP vragen het kabinet om een reactie op de wens om onbenutte vrije ruimte mee te kunnen nemen naar volgende jaren. De leden van de fractie van de VVD vragen wat deze maatregel zou kosten. Het kabinet is hier geen voorstander van. Dit leidt tot hogere gepercipieerde administratieve lasten. Niet alleen door de rechtstreekse administratieve lasten van het bijhouden van onbenutte vrije ruimte, maar ook indirect doordat onbenutte vrije ruimte door een dergelijke maatregel waarde kan krijgen voor de toekomst. Nu kunnen werkgevers

met voldoende vrije ruimte een administratieve splitsing van een vaste kostenvergoeding tussen een gericht vrijgesteld deel en een deel dat ten laste komt van de vrije ruimte achterwege laten. Zij kunnen de vaste kostenvergoeding dan in zijn geheel in de vrije ruimte stoppen. Daarnaast kunnen zij nu gemakshalve veronderstellen dat alle vergoedingen en verstrekkingen belast zijn met het hoge btw-tarief bij het bepalen van het bedrag dat zij ten laste van de vrije ruimte brengen, zodat zij niet hoeven uit te zoeken op welke posten het hoge en op welke het lage btw-tarief van toepassing is. Ook kunnen zij nu bij twijfel of een verstrekking gericht vrijgesteld is, deze ten laste brengen van de vrije ruimte. Als overgebleven vrije ruimte waardevol wordt voor toekomstige jaren, zullen werkgevers eerder vaste kostenvergoedingen administratief splitsen, toetsen op welke vergoedingen en verstrekkingen het lage btw-tarief van toepassing is en meer tijd besteden aan het uitzoeken of een post toch onder een gerichte vrijstelling kan vallen. Ook neemt dan het belang van een uitvoerigere controle door de Belastingdienst toe. Bovendien kost deze maatregel, afhankelijk van de vormgeving, maximaal € 40 miljoen per jaar. Als de maatregel budgettair neutraal vormgegeven wordt door het percentage van de vrije ruimte te verlagen, betekent deze maatregel slechts een verschuiving tussen de werkgevers die op dit moment wel en niet de vrije ruimte overschrijden.

De leden van de fracties van de VVD, het CDA en de SP vragen het kabinet om een reactie op de door betrokkenen gedane suggestie om een verklaring omtrent het gedrag (VOG), die vaak wettelijk verplicht is, onder het noodzakelijkheids criterium gericht vrij te stellen. Het kabinet constateert dat er binnen de vrije ruimte voldoende mogelijkheden zijn om de VOG onbelast te vergoeden. Bovendien heeft het kabinet naar aanleiding van de evaluatie geconcludeerd dat het zeer terughoudend moet omgaan met verzoeken tot uitbreiding van het aantal gerichte vrijstellingen. In de evaluatie geven intermediairs en medewerkers van de Belastingdienst namelijk aan dat de WKR door de vele aanpassingen en nuances complexer is geworden. Het introduceren van een gerichte vrijstelling voor wettelijk verplichte VOG's, al dan niet gekoppeld aan het noodzakelijkheids criterium, zou naar schatting leiden tot een budgettaire derving van € 8 miljoen per jaar. Dit zou nog een paar miljoen euro meer zijn als ook de niet wettelijk verplichte VOG gericht vrijgesteld wordt.

De leden van de fractie van de VVD vragen welke gerichte vrijstellingen sinds 2015 zijn toegevoegd en waarom deze zijn toegevoegd. Per 1 januari 2015 zijn de gerichte vrijstelling voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur die naar het redelijke oordeel van de inhoudingsplichtige noodzakelijk zijn voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (het noodzakelijkheids criterium), de gerichte vrijstelling voor bepaalde voorzieningen die geheel of gedeeltelijk op bepaalde werkplekken worden gebruikt of verbruikt en de gerichte vrijstelling voor branche-eigen producten toegevoegd. Sindsdien zijn er geen gerichte vrijstellingen meer toegevoegd. Het noodzakelijkheids criterium, dat voor een specifieke groep voorzieningen is ingevoerd, kent als uitgangspunt dat een werkgever hetgeen hij in het kader van zijn bedrijfsvoering redelijkerwijs noodzakelijk acht, aan de werknemer kan vergoeden of verstrekken zonder fiscaal rekening te hoeven houden met het privévoordeel van de werknemer. Met dit noodzakelijkheids criterium is voor een specifieke groep voorzieningen een open norm geïntroduceerd die flexibel, techniekneutraal en toekomstbestendig is. Zo kent het

noodzakelijkheids criterium, in tegenstelling tot de regeling die tot 2015 gold, geen onderscheid meer in fiscale behandeling tussen computers en communicatieapparatuur. De gerichte vrijstelling voor bepaalde werkplekvoorzieningen kent de volgende achtergrond. In de WKR zoals die tot 2015 luidde, bestond een nihilwaardering voor een aantal werkplekgerelateerde voorzieningen die door de werkgever worden verstrekt. Gebleken was dat sommige werkgevers voorzieningen soms liever vergoeden dan verstrekken. Om aan deze werkgevers tegemoet te komen en om de begrijpelijkheid van de WKR te verbeteren, is deze nieuwe gerichte vrijstelling gecreëerd. De gerichte vrijstelling voor branche-eigen producten wordt veelal gebruikt door werkgevers in de detailhandel met vaak relatief veel deeltijders met relatief lage lonen. Met deze gerichte vrijstelling wordt voorkomen dat de relatief kleine vrije ruimte bij deze werkgevers gebruikt moet worden voor kortingsregelingen op producten uit het eigen bedrijf. Er is geen kwantitatieve informatie over het gebruik van deze vrijstellingen.

De leden van de fractie van de VVD vragen waarom het tarief van de eindheffing WKR op 80% is gesteld en niet op het toptarief uit de inkomstenbelasting of het relevante percentage voor de werknemer. Ook vragen zij naar de budgettaire derving bij een verlaging van het tarief met 1%-, 5%-, 10%- of 20%-punt. Het eindheffingstarief is in het verleden afgeleid van het gemiddelde tarief in de inkomstenbelasting. Als een nettovergoeding van € 100 met € 80 eindheffing WKR wordt belast, is de totale brutovergoeding € 180. De belasting over de brutovergoeding is $80/180 = 44\%$. Dit is vergelijkbaar met de gemiddelde marginale druk die werknemers ondervinden. Daarnaast zorgde de combinatie van een eindheffing WKR van 80% en een vrije ruimte van 1,5% (er waren destijds nog minder gerichte vrijstellingen) voor een budgetneutrale invoering van de WKR. Als het toptarief van 51,95% als uitgangspunt van deze berekening wordt genomen, zou het eindheffingstarief WKR 108% moeten bedragen. Dit tarief als eindheffing WKR zou het aanwijzen van vergoedingen en verstrekkingen als eindheffingsbestanddeel ontmoedigen. Met een gedifferentieerd eindheffingstarief WKR per werknemer zou er een rangorderegeling moeten worden getroffen om te bepalen welke vergoedingen en verstrekkingen als eerste in de vrije ruimte komen, wat nieuwe complexiteit creëert.

In de praktijk is het eindheffingstarief WKR in de meeste gevallen voordeliger dan individuele verloning. Dat komt doordat bij toepassing van de eindheffing WKR niet alleen de individuele loonheffing wegvalt, maar voor de werkgever ook de gevolgen voor de premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en voor de werknemer de gevolgen voor toeslagen.

De budgettaire derving (exclusief gedragseffecten) bij een verlaging van het tarief van de eindheffing WKR wordt weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 3. Budgettaire derving verlaging eindheffing WKR 2019

<i>Verlaging tarief eindheffing met</i>	<i>Budgettair effect (€ mln)</i>
1%-punt	-2
5%-punt	-9
10%-punt	-18
20%-punt	-36

De leden van de fractie van de VVD vragen naar het gebruik en de budgettaire derving van de gerichte vrijstellingen, uitgesplitst naar categorie en omvang van de bedrijven. In de evaluatie is geen kwantitatief onderzoek gedaan naar de vergoedingen en verstrekkingen. Hierdoor is er geen nieuw inzicht in het gebruik van de gerichte vrijstellingen. Op basis van de vorige evaluatie van de WKR, zien de 'duurste' vrijstellingen op de reiskostenvergoeding, mobiele communicatiemiddelen, cursussen en studiekosten. Dit zijn naar verwachting nog steeds de grootste posten.

De leden van de fractie van het CDA stellen een aantal vragen over het gebruik van de vrije ruimte voor loon in geld, bonussen en dergelijke voor (een klein deel van de) werknemers in de hoogste schijf van de inkomstenbelasting. Ook vragen ze of de overschrijders van de vrije ruimte bedrijven met relatief veel hoge lonen zijn. Uit de evaluatie blijkt dat van de werkgevers die de vrije ruimte gebruiken, ruim een kwart bonussen en gratificaties aanwijst als eindheffingsbestanddeel. Voor de bedrijven tussen de 51 en 249 werknemers is dit percentage het hoogst, 34%. Het is niet bekend welk deel van de bonussen en gratificaties wordt aangewezen als eindheffingsbestanddeel en welk bedrag daarmee gemoeid is, aangezien dit niet in de loonaangifte hoeft te worden vermeld. Van de werkgevers die aangeven overgebleven vrije ruimte volledig te benutten, geeft ongeveer 20% aan een bonus belastingvrij te verstrekken wanneer er nog vrije ruimte over is. De Belastingdienst voert het beleid dat zij het in ieder geval 'gebruikelijk' acht dat per persoon per jaar tot een bedrag van € 2.400 vergoed en verstrekt kan worden, waaronder ook bonussen en dergelijke (gebruikelijkheids criterium). Het is niet bekend welk bedrag gemiddeld aan bonussen en dergelijke onder de vrije ruimte wordt gebracht. Ook is niet bekend of en hoe vaak loon in geld, bonussen en gratificaties van meer dan € 2.400 onder de vrije ruimte wordt gebracht.

De Belastingdienst kan niet zien voor welk deel van de medewerkers de vrije ruimte wordt gebruikt. De werkgever is niet verplicht in de loonaangifte op te nemen of een persoon of een klein deel van de medewerkers uitkeringen of verstrekkingen krijgen ten laste van de vrije ruimte.

De resultaten wat betreft overschrijding van de vrije ruimte zijn niet uitgesplitst naar bedrijven met hoge en lage lonen. In het algemeen kan worden gezegd dat de percentages overschrijding iets hoger liggen in de sectoren met hogere lonen. Hierbij gaan we uit van de CBS-statistieken waaruit blijkt dat de gemiddelde beloning per arbeidsvolume lager dan gemiddeld ligt in de sector zorg en welzijn en nog lager in de sector detailhandel, horeca en overige dienstverlening.

De leden van de fractie van het CDA vragen hoe het kabinet de regels op het gebied van personeelsfeesten en bedrijfsjubilea beschouwt. Dit in het licht van het feit dat de evaluatie uitwijst dat overschrijdingen van de vrije ruimte hoogstwaarschijnlijk met name door deze posten worden veroorzaakt. Het kabinet vindt dat de regels zeer redelijk uitpakken. Uit de evaluatie blijkt dat

slechts een klein deel van de bedrijven, 3 tot 4%, de vrije ruimte overschrijdt. Aan personeelsfeesten en bedrijfsjubilea zit vaak een grote component van privévoordeel. Toch leiden deze feesten slechts in relatief weinig gevallen tot heffing van loonbelasting.

De leden van de fractie van het CDA vragen of het kabinet het rechtvaardig acht dat een groot bedrijfsfeest eens in de vijf jaar wel tot eindheffing WKR leidt en een kleiner jaarlijks bedrijfsfeest niet. Ook vragen deze leden of het kabinet het rechtvaardig acht dat wanneer een werkgever geen eigen parkeergelegenheid heeft, parkeerkosten van een werknemer met een eigen auto belast zijn of in de vrije ruimte vallen, terwijl de parkeerkosten van een werknemer met een auto van de zaak onbelast zijn. In het verlengde hiervan vragen deze leden of de fiscale regels een impliciete belemmering vormen voor de werkgever om eigen keuzes te maken. Als een werkgever ervoor kiest jaarlijks een feest te geven, kan dit andere fiscale gevolgen hebben dan de keuze voor een vijf keer zo duur feest eens in de vijf jaar. Dat is het gevolg van een fiscale regeling met grenzen op kalenderjaarbasis. Net zoals een vijf keer zo hoge bonus eens in de vijf jaar tot meer progressienadeel in de loon- en inkomstenbelasting kan leiden dan wanneer deze bonus uitgesmeerd zou worden over die vijf jaar. De regeling is rechtvaardig in het opzicht dat ook de werkgever die eens in de vijf jaar een groter feest geeft de mogelijkheid heeft ervoor te kiezen om jaarlijks een minder duur feest te geven. Het is zijn eigen keuze of hij dit doet. Een regeling waarbij de vrije ruimte over een langere periode bepaald zou kunnen worden, zou leiden tot een verdere stijging van de administratieve lasten van de WKR. Het kabinet acht ook de wijze waarop de vergoeding of verstrekking van parkeren buiten de werkplek belast wordt rechtvaardig, aangezien geen sprake is van gelijke gevallen. Als de werkgever een auto mede voor privédoeleinden ter beschikking stelt aan zijn werknemer, komen de kosten van die auto – dus ook de parkeerkosten – in beginsel voor rekening van de werkgever en wordt de werknemer – op forfaitaire wijze – belast voor het in dat kader genoten voordeel. Dat voordeel kan op grond van artikel 31, vierde lid, onderdeel a, van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB 1964) niet ten laste van de vrije ruimte worden gebracht. Bij werknemers met een eigen auto wordt de vergoeding of verstrekking van de parkeerplaats uitsluitend belast met loonbelasting voor zover het bedrag van de met het vervoer samenhangende vergoedingen en verstrekkingen samen hoger is dan € 0,19 per kilometer. De werkgever kan er in dat geval wel voor kiezen deze vergoeding of verstrekking ten laste van de vrije ruimte te laten komen. Het kabinet erkent dat de fiscale regels de keuzes van werkgevers beïnvloeden. Dit blijkt ook uit de evaluatie. De fiscale regels vormen echter geen belemmering voor eigen keuzes. Dit blijkt uit het feit dat verschillende werkgevers verschillende keuzes maken.

De leden van de fractie van D66 vragen of er iets meer informatie beschikbaar is over het gebruik van de WKR in verschillende sectoren. Eerder in deze brief zijn de gegevens over de werkgevers die eindheffing WKR betalen uitgesplitst naar sector (tabel 1). Uit die cijfers blijkt dat het percentage overschrijders van de vrije ruimte ongeveer gelijk is bij de verschillende sectoren, met een lichte uitschieter naar beneden voor detailhandel, horeca en overige dienstverlening, en een uitschieter naar boven voor openbaar bestuur en onderwijs. De antwoorden op de enquêtevraag naar het gebruik van de vrije ruimte, is in onderstaande tabel uitgesplitst naar sector.

Tabel 4. Mate waarin werkgevers naar eigen zeggen de vrije ruimte van 1,2% benutten, naar sectoren (n=1.004)

	<i>Detailhandel, horeca en overige diensten</i>	<i>Openbaar bestuur en onderwijs</i>	<i>Landbouw, industrie, bouw en groothandel</i>	<i>Zorg en welzijn</i>	<i>Zakelijke diensten, vervoer en communicatie</i>	<i>Totaal</i>
in sterke mate ruimte over	4%	15%	9%	10%	9%	8%
enigszins ruimte over	6%	20%	16%	23%	23%	17%
de ruimte was (vrijwel) volledig benut	24%	12%	18%	7%	25%	21%
de ruimte was enigszins overschreden	0%	7%	3%	3%	4%	3%
de ruimte was in sterke mate overschreden	4%	3%	0%	0%	2%	2%
Weet niet	62%	43%	54%	57%	38%	50%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Panteia, 2017

De leden van de fractie van D66 vragen hoe het gebruik van de WKR zou kunnen worden beïnvloed door de wijzigingen in het minimumloon per juli 2017, waarbij voor meerwerk ook ten minste het minimumloon moet worden betaald. In zoverre als door deze wijziging de totale loonsom toeneemt, neemt ook de vrije ruimte toe. Hierdoor kan de werkgever meer belastingvrij vergoeden en verstrekken. Het kabinet ziet geen andere implicaties voor de WKR.

De leden van de fractie van D66 vragen wat de redenen kunnen zijn dat verschillende bedrijven ervoor gekozen hebben om bij de invoering van de WKR de fietsregeling binnen hun bedrijf af te schaffen en hoe het kabinet hier tegenaan kijkt. Ook vragen deze leden op welke manier de vormgeving van een leaseregeling voor fietsen een oplossing kan bieden voor het feit dat steeds minder werkgevers een fietsregeling aanbieden. Onder de oude regeling was er een vrijstelling voor fietsen die vergoed of verstrekt werden tot maximaal € 749. Daarnaast mochten een fietsverzekering en, tot een bepaald bedrag, accessoires onbelast vergoed of verstrekt worden. Het kabinet kan zich voorstellen dat werkgevers die de fietsregeling afgeschaft hebben, te weinig vrije ruimte hebben voor een fietsregeling of de vrije ruimte liever gebruiken voor andere vergoedingen en verstrekkingen die onder de oude regeling belast waren, zoals een kerstpakket en reiskostenvergoeding van meer dan € 0,19 per kilometer.

Duidelijke en eenvoudig toepasbare regels om de waarde te bepalen van het privévoordeel van een ter beschikking gestelde fiets kunnen bijdragen aan het aantrekkelijk maken van een leasefiets van de zaak. Bij een regeling voor leasefietsen kunnen werkgevers, afhankelijk van de vormgeving en de keuzes van de werkgever, een fiets aan werknemers ter beschikking stellen met geen of een relatief kleine impact op de vrije ruimte.

5. Budgettaire kosten en neutraliteit

De leden van de fractie van het CDA vragen naar de budgettaire opbrengst van de eindheffingen en de budgettaire derving als gevolg van invoering van de WKR. Ook vragen zij, evenals de leden van

de fractie van de SP, naar het verschil op dit gebied tussen grote en kleine bedrijven en naar mogelijkheden om daar iets aan te doen. Het is niet bekend waarom de opbrengst uit de eindheffing(en) lager is onder de WKR dan voorheen. Hoewel deze derving niet beoogd was, hoeft de tegenvaller niet te worden opgevangen in de begroting. Aan de lastenkant lopen verschillen tussen realisaties en ramingen, die het gevolg zijn van conjunctuur of onvoorzien gedrag, in het saldo.

Het is niet helemaal duidelijk hoe het kan dat grote bedrijven vaker dan kleine bedrijven aangeven dat ze er financieel op vooruit zijn gegaan. Een element is dat kleine bedrijven in veel meer gevallen (56%) aangaven dan grote bedrijven (13%) dat ze niet wisten of ze meer of minder zijn gaan betalen. Het is bij de invoering van de WKR niet beoogd om bedrijven van een bepaalde grootteklasse meer of minder voordeel te geven. De invoering van de WKR was een generieke maatregel met een eenvoudige, procentueel gelijke vrije ruimte voor alle bedrijven. Binnen de WKR zijn er weinig of geen mogelijkheden om kleine bedrijven meer voordeel te geven ten opzichte van grote bedrijven zonder de systematiek te compliceren.

De leden van de fracties van de SGP en de VVD hebben ook vragen gesteld over het totale budgettaire beslag van de WKR, bestaande uit vrije ruimte, nihilwaarderingen en vrijstellingen. Het gebruik van de gerichte vrijstellingen, nihilwaarderingen en vrije ruimte hoeft niet te worden aangegeven bij de loonaangifte. Er kan daarom geen actueel realisatiecijfer worden gegeven van het totale budgettaire belang.

6. Arbeidsvoorwaarden

De leden van de fractie van de SP stellen vragen over het effect van de WKR op werknemers. Ook vragen deze leden of werkgevers die geen hoge(re) salarissen betalen, maar bijvoorbeeld in de arbeidsvoorwaarden hun aantrekkelijkheid organiseerden, nadeel ondervinden van de invoering van de WKR. De WKR heeft slechts invloed op werknemers voor zover de vergoedingen en verstrekkingen die zij ontvangen (netto) zijn gewijzigd. Uit de evaluatie blijkt dat wijzigingen in de vergoedingen en verstrekkingen naar aanleiding van de WKR met name inperkingen betroffen. Bij de grootste bedrijven betrof dit ongeveer een kwart van de werkgevers, bij de andere bedrijven was dit percentage lager. Het is niet bekend welk bedrag hier in totaal mee gemoeid is. Een aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarde is het kunnen volgen van cursussen en opleidingen. Deze zijn nog steeds vrijgesteld en komen derhalve niet ten laste van de vrije ruimte. Werkgevers die hierin hun aantrekkelijkheid organiseerden, ondervinden geen nadeel van de WKR. Werkgevers die hun aantrekkelijkheid organiseerden in het geven van vergoedingen en verstrekkingen die onder de WKR ten laste van de vrije ruimte komen, kunnen eventueel wel nadeel ondervinden. De WKR voorkomt in die gevallen dat de secundaire arbeidsvoorwaarden veel minder zwaar belast worden dan primaire arbeidsvoorwaarden. Dit voorkomt uitholling van de belastinggrondslag.

7. Noodzakelijkheids criterium

De leden van de fractie van de VVD vragen hoe het kan dat zo weinig ondernemers bekend zijn met het noodzakelijkheids criterium. Uit de evaluatie blijkt dat de bekendheid met het noodzakelijkheids criterium toeneemt met de grootte van bedrijven. In het evaluatierapport is, onderverdeeld naar bedrijfsgrootte, opgenomen welk percentage van de werkgevers de

loonadministratie volledig uitbesteedt. De daarbij gepresenteerde percentages kennen grote gelijkenissen met de percentages, onderverdeeld naar bedrijfsgrootte, van de werkgevers die aangeven niet bekend te zijn met het noodzakelijkheids criterium. Het lijkt er dus op dat werkgevers die de loonadministratie volledig uitbesteden ook minder bekend zijn met het noodzakelijkheids criterium.

De leden van de fracties van het CDA en de SP vragen naar voorbeelden van het opzoeken van de grenzen van het noodzakelijkheids criterium. De leden van de fractie van de SP informeren verder of de grenzen op grove wijze zijn overschreden en of hier ook boetes voor zijn uitgedeeld. In het algemeen werkt het noodzakelijkheids criterium goed, hoewel volgens de medewerkers van de Belastingdienst soms spanning bestaat tussen de beoordeling als noodzakelijk door de werkgever en het tegelijkertijd vragen van een eigen bijdrage aan de werknemer. Voor zover deze eigen bijdrage voor het privégebruik van de werknemer is, is dat echter niet in strijd met de bepalingen van het noodzakelijkheids criterium. Aandachtspunt is wel dat het noodzakelijkheids criterium alleen ziet op gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur. Dat betekent dat als sprake is van andersoortige hulpmiddelen die niet aan deze omschrijving voldoen, het noodzakelijkheids criterium niet kan worden toegepast. Voorbeelden hiervan zijn de kosten van de hond van de boswachter en de gratis krant voor medewerkers van uitgeverijen. Naar mijn weten zijn de wettelijke grenzen niet op grove wijze overschreden. Er zijn, voor zover ik kan nagaan, geen boetes opgelegd in verband met het onjuist toepassen van het noodzakelijkheids criterium.

Wat betreft het gegeven dat inspecteurs afhankelijk zijn van het verhaal van de werkgever het volgende. Het noodzakelijkheids criterium geldt voor gereedschappen et cetera die naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk zijn voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. De inspecteur kan dus niet onafhankelijk van de werkgever toetsen of aan het noodzakelijkheids criterium wordt voldaan. Er is sprake van een open norm, waarbij ook getoetst moet worden of de werkgever die gereedschappen geheel of gedeeltelijk betaalt. Dergelijke normen worden in de uitvoeringspraktijk vaak ook in de vorm van vooroverleg tussen werkgever en inspecteur nader ingevuld.

8. Verbeterpunten

De leden van de fractie van de VVD vragen expliciet te reageren op de verbeterpunten die de intermediairs en de medewerkers van de Belastingdienst genoemd hebben. Hieronder staan de verbeterpunten opgesomd met telkens daarachter een reactie.

Verbeterpunten intermediairs:

1. Werkplekcriterium schrappen dan wel uitbreiden. Schrappen leidt tot meer administratieve lasten en uitbreiden tot meer onbelaste vergoedingen en verstrekkingen waardoor bij een budgettair neutrale vormgeving de vrije ruimte flink omlaag moet. Veel gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen in combinatie met een lage vrije ruimte is in strijd met het uitgangspunt van de WKR. Het leidt tot meer gedetailleerde regelgeving en biedt minder keuzevrijheid aan werkgevers.

2. Het werken met twee forfaits voor maaltijden en het herintroduceren van een tegenbewijsregeling. Ook deze voorstellen leiden tot extra administratieve lasten terwijl het kabinet de voordelen van deze voorstellen gering acht. Het kabinet ziet mogelijkheden de fiscale behandeling van de maaltijden te vereenvoudigen door expliciet het hanteren van een steekproef toe te staan.
3. Het gericht vrijstellen van parkeervergunningen voor hulpverleners, taxipassen, VOG's, (bestuurders)aansprakelijkheidsverzekeringen en bijdragen aan personeelsfondsen. Voor zover kosten gemaakt worden voor het behalen van een vakbekwaamheidsdiploma, kan de gerichte vrijstelling voor het volgen voor een opleiding of studie worden toegepast. De werkgeversbijdrage aan het personeelsfonds behoort, mits aan de voorwaarden wordt voldaan, niet tot het loon en hoeft dus ook niet ten laste van de vrije ruimte te worden gebracht. Voor het overige biedt de vrije ruimte voldoende mogelijkheden om deze zaken onbelast te vergoeden. Meer gerichte vrijstellingen in combinatie met een lagere vrije ruimte leidt tot meer gedetailleerde regelgeving en tot minder keuzevrijheid voor werkgevers.
4. Gerichte vrijstelling voor personeelsfestiviteiten tot maximaal € 500 per werknemer per jaar, voor eindejaarsgeschenken en voor eindejaarsfeesten. Bij veruit de meeste werkgevers vormt de vrije ruimte geen belemmering voor het onbelast verstrekken van deze zaken. Bovendien kennen deze zaken in grote mate een privévoordeel voor de werknemer; dus mocht door deze zaken de vrije ruimte toch overschreden worden, dan vindt het kabinet dit niet bezwaarlijk. Waar eindejaarsgeschenken onder de WKR veelal onbelast verstrekt kunnen worden, werden deze onder de oude regeling belast via een eindheffing.
5. Gerichte vrijstelling uitbreiden naar alle communicatiemiddelen, dus ook naar vaste telefonie. Verstrekkingen en vergoedingen voor vaste telefonie zijn al gericht vrijgesteld als wordt voldaan aan het noodzakelijkheids criterium. Hiermee worden vaste en mobiele telefonie al gelijk behandeld.
6. Het kunnen meenemen van vrije ruimte naar volgende jaren. Hierop ben ik eerder in deze brief ingegaan.

Verbeterpunten medewerkers Belastingdienst:

1. Regelen dat het aanwijzen als eindheffingsloon van vergoedingen en verstrekkingen die gericht vrijgesteld zijn, niet meer nodig is. Het kabinet is van plan deze suggestie over te nemen.
2. Gerichte vrijstellingen inruilen tegen een hogere vrije ruimte, maar daarbij wel rekening houden met de gevolgen voor bepaalde sectoren. Het kabinet staat op zich positief tegenover deze verbetersuggestie, maar denkt tegelijkertijd dat er onvoldoende draagvlak is voor het schrappen van welke gerichte vrijstelling dan ook. Mocht in gesprekken met het bedrijfsleven naar voren komen dat bepaalde gerichte vrijstellingen beter geschrapt kunnen worden in ruil voor een hogere vrije ruimte, dan zal het kabinet dit zeker overwegen.
3. Aanwijzen van eindheffingsbestanddelen niet meer vormvrij laten. Het kabinet is er, na overleg met een expert van het Adviescollege Toetsing Regeldruk, van overtuigd dat de administratieve lasten toenemen als de aanwijzing niet meer vormvrij mag plaatsvinden. Dit weegt voor het kabinet zwaarder dan de relatief beperkte positieve gevolgen voor de controle door de Belastingdienst.

4. Gerichte vrijstelling invoeren voor zaken die volgens maatschappelijke opvatting niet als loon worden beschouwd zoals de VOG, de bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering, de parkeerplaats voor de deur en vergoedingen vanuit wellevendheid. De meeste aspecten zijn eerder in deze brief aan bod gekomen. Voor vergoedingen vanuit wellevendheid gelden gelijke overwegingen en overigens kan hiervoor ook de kleingegeschenkenregeling van toepassing zijn.
5. Een normrente invoeren voor personeelsleningen. Het kabinet staat positief tegenover dit voorstel en gaat hierover in gesprek met het bedrijfsleven.

In de kabinetsreactie op de evaluatie van de WKR benoemt het kabinet de mogelijkheid tot het invoeren van een normrente voor personeelsleningen. De leden van de fractie van de SGP vragen of dit betekent dat er geen wijziging plaatsvindt in het feit dat het rentevoordeel tot het loon van de werknemer gerekend moet worden. Dat klopt. Het rentevoordeel wordt dan nog steeds tot het loon van de werknemer gerekend. Nu moet de werkgever van iedere afzonderlijke lening, rekeninghoudend met de ingangsdatum en voorwaarden van de lening, een zakelijke rente vaststellen. Als de werknemer een lagere rente aan de werkgever betaalt dan deze zakelijke rente, dan moet het verschil tot het loon gerekend worden. Bij een normrente wordt de daadwerkelijk betaalde rente niet getoetst aan de zakelijke rente, maar aan de normrente.

9. Uitvoeringsaspecten

De leden van de fractie van de VVD vragen op basis waarvan het kabinet oordeelt dat de niet afgenomen lastendruk te wijten is aan een toegenomen naleving en of hierover cijfers gegeven kunnen worden. Er zijn meerdere redenen waarom de verlaging van de administratieve lasten, in ieder geval in de perceptie van de ondervraagden, niet bereikt is. Eén factor lijkt een toegenomen naleving van de regelgeving te zijn. In het evaluatierapport staat dat medewerkers van de Belastingdienst als gevolg van de invoering van de WKR een positieve ontwikkeling op het gebied van registratie door werkgevers waarnemen. Ze geven aan dat er een inhaalslag heeft plaatsgevonden om kosten die bij de werkgever onbekend zijn of buiten regelingen lijken te vallen toch in beeld te brengen. De medewerkers van de Belastingdienst benoemen dat dit niet alleen positief is voor de werkgever, maar ook voor de Belastingdienst, omdat hierdoor minder kosten onterecht buiten de loonheffing blijven. Ook redelijk wat werkgevers geven aan dat zij door de introductie van de WKR bewuster met de werkkosten bezig zijn en dat het voor hen inzichtelijker geworden is. Intermediairs geven aan dat werkgevers onder de WKR extra beoordelingen en boekingen doen om kosten in de financiële administratie zonder btw te boeken en in de loonadministratie inclusief btw. Zij geven aan dat dit bij de oude regeling eigenlijk ook al had moeten gebeuren, maar dat dit bij de WKR pregnant naar voren komt omdat men de posten in een categorie moet plaatsen. De intermediairs geven ook aan dat door de invoering van de WKR meer bewustheid is ontstaan dat de loonadministratie, de financiële administratie en HR meer moeten samenwerken. De intermediairs kenmerken dit als positief en geven aan dat door de WKR werkkosten naar voren komen die men eerder niet in beeld had, waaruit, zo geven de intermediairs aan, blijkt dat werkgevers het in het verleden niet goed hebben gedaan. Uit de evaluatie blijkt niet hoe groot de toegenomen naleving is en wat hiervan de effecten op de ervaren complexiteit zijn.

De leden van de fractie van de VVD vragen waarom de Belastingdienst zich bezighoudt met de inrichting van de administratie, terwijl bij de parlementaire behandeling is opgemerkt dat dit niet het geval zou zijn. In dit geval gaat het om een specifiek onderdeel van de WKR, namelijk het aanwijzen van eindheffingsbestanddelen. Dat aanwijzen is wettelijk gezien vormvrij. De werkgever mag het dus op zijn eigen manier doen, maar het moet wel aannemelijk zijn dat hij de eindheffingsbestanddelen heeft aangewezen. Als werkgevers willen voldoen aan die wettelijke verplichting en daarbij aan de Belastingdienst vragen hoe dat moet of daarover vooroverleg willen hebben, kan het zijn dat de Belastingdienst reflecteert op de door de werkgever gekozen manier of voorbeelden geeft hoe aan die verplichting kan worden voldaan. De Belastingdienst houdt zich daarmee niet bezig met de inrichting van de administratie, maar geeft wel aan wat een aanvaardbare manier van inrichten van de administratie is, waarbij uit die administratie blijkt dat aannemelijk is dat de eindheffingsbestanddelen zijn aangewezen.

De leden van de fractie van de VVD vragen naar de introductiekosten van de werkkostenregeling voor de Belastingdienst. Deze hebben hoofdzakelijk bestaan uit kosten om de betrokkenen te informeren over de gevolgen van de regeling, in totaal circa € 500.000.

De leden van de fractie van de SGP vragen hoe de Belastingdienst de WKR ervaart en of de regeling als een vereenvoudiging wordt gezien. Deze vragen worden behandeld in paragraaf 2.3, 3.4 en 4.3 van de evaluatie. In de kabinetsreactie is dat als volgt samengevat: "Zowel de intermediairs als de medewerkers van de Belastingdienst spreken uit dat de WKR in essentie een goed idee was, maar dat het in de praktijk te complex is geworden. Toch pleiten intermediairs en medewerkers van de Belastingdienst nauwelijks voor het afschaffen van de WKR en herinvoering van het oude stelsel. Van medewerkers van de Belastingdienst komt de suggestie om ten behoeve van de eenvoud het aantal gerichte vrijstellingen te verminderen in ruil voor een grotere vrije ruimte."

10. Onderzoeksmethode

De leden van de fractie van de VVD vragen naar de selectie van de deelnemers aan de focusgroep. Vanuit de Belastingdienst zijn namen aangedragen van medewerkers van de Belastingdienst die vanuit verschillende functies betrokken zijn bij de WKR, met een goede balans tussen bijvoorbeeld grootbedrijf en mkb. Deze personen zijn door Panteia benaderd voor een gesprek in de focusgroep.

De leden van de fractie van de VVD vragen of er een second opinion is gedaan, door bijvoorbeeld het bedrijfsleven. Dat is niet het geval.

De leden van de fractie van de VVD vragen of de mening van kleine ondernemers genoeg is meegenomen in het onderzoek, aangezien zij mogelijk andere ervaringen hebben dan het grootbedrijf. In de evaluatie zijn alle resultaten uitgesplitst naar bedrijfsgrootte. Doordat een groot deel van de kleine ondernemers niet bekend is met de WKR vanwege het uitbesteden van de uitvoering, is het percentage 'weet niet' bij de kleinste bedrijven relatief hoog bij veel vragen. Werkgevers die de WKR niet kennen hebben immers over het algemeen geen mening over de regeling. Eventuele administratieve lasten komen niet rechtstreeks bij deze werkgevers terecht, maar bij hun administrateurs. Daarom is de mening van de intermediaris hier van groter belang.

De leden van de fractie van D66 vragen of het een redelijke aanname is dat werkgevers die de loon- en financiële administratie volledig zelf uitvoeren, bekend zijn met de WKR. Belangrijk is om op te merken dat in de telefonische enquête steeds is gesproken met de (eind)verantwoordelijke voor de (loon)administratie van het bedrijf. Gezien het belang van de WKR voor de loonadministratie, zijn deze geïnterviewden zonder twijfel bekend met de regeling. De reden dat de respondenten vaak geen zicht hebben op het effect van de WKR op de af te dragen loonheffingen, is waarschijnlijk dat de af te dragen loonheffingen afhangen van meer factoren dan de WKR alleen en dat het moeilijk is om het effect van de WKR hieruit te destilleren.

De leden van de fractie van de SP vragen of op enig moment onderzoek is gedaan naar de wijze waarop andere landen omgaan met bepaalde vergoedingen en verstrekkingen en zo niet, of een dergelijk onderzoek volgens het kabinet nuttig kan zijn. Voor zover bij mij bekend is hier geen onderzoek naar gedaan. Een onderzoek lijkt ook niet nodig aangezien onderzoeksbureau Panteia in het evaluatierapport op basis van interviews met werkgevers, intermediairs en medewerkers van de Belastingdienst concludeert dat werkgevers op dit moment gebaat zijn bij rust rond de regelgeving van de WKR. Wel wil het kabinet, na overleg met het bedrijfsleven, enkele knelpunten aanpakken.

11. Betrokkenheid bedrijfsleven

De leden van de fractie van de VVD vragen hoe het bedrijfsleven structureel betrokken wordt bij de ervaringen met de WKR en of dit meer zou moeten gebeuren. Er is geen structureel overleg met het bedrijfsleven over de WKR. Bij wensen ten aanzien van de regelgeving neemt het bedrijfsleven in de praktijk zelf contact op met het ministerie van Financiën. Het initiatief kan ook vanuit het kabinet komen zoals bij de oproep uit 2016 aan brancheorganisaties, ondernemers en burgers om te komen met voorstellen voor praktische vereenvoudiging van de belastingwetgeving of zoals in dit jaar waarin het kabinet aangekondigd heeft met het bedrijfsleven in gesprek te treden om na te gaan voor welke aanpassingen in de WKR draagvlak bestaat. Er zijn dus voldoende gelegenheden voor contact tussen het bedrijfsleven en het kabinet over de WKR.

De leden van de fractie van de VVD vragen hoe de Tweede Kamer op de hoogte wordt gehouden van het overleg met het bedrijfsleven en de maatregelen die daaruit voortvloeien. Het kabinet zal in een brief aan de Tweede Kamer verslag doen van de overleggen met het bedrijfsleven. De eventuele maatregelen die daaruit voortvloeien zullen deels beslag krijgen in een volgend Belastingplan. In de memorie van toelichting bij dat Belastingplan zal ook melding worden gemaakt van de overige maatregelen die buiten de wetgeving om zijn of worden genomen.

De leden van de fractie van de SP verzoeken om de aanpassingen die zijn gedaan na overleggen met verschillende partijen en in het parlementaire proces schematisch weer te geven. De belangrijkste wijzigingen die zijn doorgevoerd sinds de invoering van de wet zijn hieronder schematisch weergegeven:

Zakelijke maaltijden

Wetsartikel (huidig): artikel 31a, tweede lid, onderdeel b, van de Wet LB 1964

Oorspronkelijk wetsvoorstel: -

Wijziging: Invoering van gerichte vrijstelling voor maaltijden met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter.
Gewijzigd per: 1-1-2011

Studie

Wetsartikel (huidig): artikel 31a, tweede lid, onderdeel c, van de Wet LB 1964
Oorspronkelijk wetsvoorstel: Gerichte vrijstelling voor cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies, studiereizen en dergelijke ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking, waaronder de desbetreffende reizen en het verblijf.
Wijziging: Aanpassing van gerichte vrijstelling om deze ook te laten gelden voor het onderhoud en de verbetering van kennis en vaardigheden ter vervulling van de dienstbetrekking, waaronder inschrijving beroepsregister en outplacementkosten.
Gewijzigd per: 1-1-2011

Verhuizing

Wetsartikel (huidig): artikel 31a, tweede lid, onderdeel f, van de Wet LB 1964
Oorspronkelijk wetsvoorstel: Gerichte vrijstelling voor verhuisvergoeding bij bedrijfsverplaatsing.
Wijziging: Uitbreiding naar verhuizing in het kader van de dienstbetrekking.
Gewijzigd per: 1-1-2011

30%-regeling

Wetsartikel (huidig): artikel 31a, tweede lid, onderdeel e, van de Wet LB 1964
Oorspronkelijk wetsvoorstel: Toepassing 30%-regeling ten hoogste tien jaar.
Wijziging: Inkorting tot acht jaar.
Gewijzigd per: 1-1-2012

Vrije ruimte

Wetsartikel (huidig): artikel 31a, tweede lid, van de Wet LB 1964
Oorspronkelijk wetsvoorstel: Vrije ruimte bedraagt 1,4% van loonsom (Voorstel van wet: 1,5%).
Wijziging: Wijziging in 1,5% en 1,2%.
Gewijzigd per: 1-1-2013 / 1-1-2015

Noodzakelijkheids criterium

Wetsartikel (huidig): artikel 31a, tweede lid, onderdeel g, van de Wet LB 1964
Oorspronkelijk wetsvoorstel: -
Wijziging: Invoering van het noodzakelijkheids criterium.
Gewijzigd per: 1-1-2015

Werkplekgerelateerde voorzieningen

Wetsartikel (huidig): artikel 31a, tweede lid, onderdeel h, van de Wet LB 1964
Oorspronkelijk wetsvoorstel: -
Wijziging: Invoering van gerichte vrijstelling voor werkplekgerelateerde voorzieningen (arbovoorzieningen en hulpmiddelen).
Gewijzigd per: 1-1-2015

Branche-eigen producten

Wetsartikel (huidig): artikel 31a, tweede lid, onderdeel i, van de Wet LB 1964
Oorspronkelijk wetsvoorstel: -

Wijziging: Invoering van gerichte vrijstelling voor branche-eigen producten.
Gewijzigd per: 1-1-2015

Aangiftetermijn

Wetsartikel (huidig): artikel 31a, elfde lid, van de Wet LB 1964
Oorspronkelijk wetsvoorstel: Aangifte gedurende het jaar.
Wijziging: Aangifte na afloop kalenderjaar.
Gewijzigd per: 1-1-2015

Concernregeling

Wetsartikel (huidig): artikel 32 van de Wet LB 1964
Oorspronkelijk wetsvoorstel: -
Wijziging: Invoering concernregeling.
Gewijzigd per: 1-1-2015

Werkplek personeelsfestiviteiten

Wetsartikel (huidig): artikel 3.7, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011
Oorspronkelijk wetsvoorstel: -
Wijziging: Uitbreiding begrip werkplek voor personeelsfestiviteiten.
Gewijzigd per: 1-1-2015

Werkplek Arbo

Wetsartikel (huidig): artikel 8.4a van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011
Oorspronkelijk wetsvoorstel: -
Wijziging: Uitbreiding begrip werkplek met plek waar uitvoering wordt gegeven aan arbeidsomstandighedenbeleid.
Gewijzigd per: 1-1-2015

Gebruikelijkheids criterium

Wetsartikel (huidig): artikel 31 van de Wet LB 1964
Oorspronkelijk wetsvoorstel: -
Wijziging: Aanscherping gebruikelijkheids criterium.
Gewijzigd per: 1-1-2016

Rentevoordeel

Wetsartikel (huidig): artikel 31, vierde lid, onderdelen h en i, van de Wet LB 1964
Oorspronkelijk wetsvoorstel: Nihilwaardering voor rentevoordeel eigenwoninglening inhoudingsplichtige aan werknemer.
Wijziging: Uitsluiting aanwijzing van dit rentevoordeel als eindheffingsbestanddeel.
Gewijzigd per: 1-1-2016

Maaltijdenforfait

Wetsartikel (huidig): artikel 3.8, onderdeel a, van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011
Oorspronkelijk wetsvoorstel: Maaltijdenforfait bedraagt € 2,90.
Wijziging: Elk jaar geïndexeerd, in 2018: € 3,35.
Gewijzigd per: Jaarlijks

Huisvesting- en inwoningforfait

Wetsartikel (huidig): artikel 3.8, onderdeel b, van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011
Oorspronkelijk wetsvoorstel: Huisvesting- en inwoningforfait bedraagt € 5.

Wijziging:
Gewijzigd per:

Elk jaar geïndexeerd, in 2018: € 5,55.
Jaarlijks