

Vergaderjaar 2002–2003

28 219

Wijziging van de Coördinatiewet Sociale Verzekering en andere wetten in verband met een administratieve lastenverlichting inzake de vaststelling van het premieloon en het uitkeringsloon (Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in socialeverzekeringswetten)

Nr. 10

TWEEDE NOTA VAN WIJZIGING

Ontvangen 4 september 2003

Het voorstel van wet wordt als volgt gewijzigd:

1

Artikel I wordt als volgt gewijzigd:

a

Onderdeel A komt te luiden:

A

Artikel 4 komt te luiden:

Artikel 4

1. Loon is:

a. het loon overeenkomstig Hoofdstuk II van de Wet op de loonbelasting 1964 waarbij van dat hoofdstuk buiten toepassing blijven:

1°. artikel 11, eerste lid, onderdeel j, onder 2°,

2°. artikel 11, eerste lid, onderdeel j, onder 4°, voorzover het bedragen betreft die worden ingehouden op grond van de Werkloosheidswet;

b. voor de artiest en beroepssporter, bedoeld in artikel 5a van de Wet op de loonbelasting 1964, de gage overeenkomstig artikel 35 van die wet waarbij het derde lid, onderdeel g, van dat artikel buiten toepassing blijft voorzover het bedragen betreft die worden ingehouden op grond van de Werkloosheidswet.

2. Tot het loon behoren niet:

a. hetgeen uit een vroegere dienstbetrekking als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 wordt genoten met uitzondering van:

1°. de uitkeringen en toeslag, genoemd in artikel 3a, tweede en derde lid, en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat,

2°. hetgeen wordt genoten op grond van de artikelen 628, 628a en 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede hetgeen door de werknemer met een publiekrechtelijke dienstbetrekking wordt genoten op

grond van naar aard en strekking overeenkomstige regelingen, en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;

b. eindheffingsbestanddelen als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdelen b tot en met g, van de Wet op de loonbelasting 1964;

c. aanspraken op grond van de Ziekenfondswet alsmede vergoedingen ter zake van premies en bijdragen voor ziektekostenregelingen, uitkeringen en verstrekkingen die naar aard en omvang overeenkomen met uitkeringen en verstrekkingen op grond van de Ziekenfondswet.

b

Onderdeel J komt te luiden:

J

De artikelen 5 tot en met 8, 16e en 18d tot en met 18f vervallen.

c

Onderdeel K komt te luiden:

K

In artikel 18c wordt «de artikelen 1, vierde tot en met achtste lid, 4 tot en met 8 en de op die artikelen berustende bepalingen» vervangen door: de artikelen 1, vierde tot en met achtste lid, en 4 en de op die artikelen berustende bepalingen.

2

Artikel VIIIa komt te luiden:

ARTIKEL VIIIa. WIJZIGING VAN DE WET ARBEID EN ZORG

De Wet arbeid en zorg wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 3:13, tweede lid, wordt de zinsnede «vastgesteld overeenkomstig artikel 15 van de Ziektewet» vervangen door «vastgesteld en herzien overeenkomstig de vaststelling en herziening met betrekking tot de werknemer, bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet, op grond van de artikelen 15 en 16 van die wet» en vervalt de tweede zin.

B

In artikel 5:6 wordt «maximum dagloon, bedoeld» vervangen door: bedrag, genoemd.

3

Artikel X komt te luiden:

ARTIKEL X. WIJZIGING VAN DE WET ARBEID MIJNBOW NOORDZEE

In artikel 5 van de Wet arbeid mijnbouw Noordzee wordt «artikel 8, tweede lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering» vervangen door: artikel 13, tweede lid, van de Wet op de loonbelasting 1964.

4

Artikel XX, onderdeel B, komt te luiden:

B

In artikel 27, vierde lid, wordt «zijn de artikelen 4, 5 en 6 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering» vervangen door: is artikel 4 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

5

In artikel XXV vervalt «43c».

6

In het in artikel XXIII voorgestelde artikel 18d van de Coördinatiewet Sociale Verzekering vervalt het tweede lid alsmede de aanduiding «1.» voor het eerste lid.

Toelichting

Onderdeel 1

1. Algemene toelichting

Met dit onderdeel vindt een belangrijke wijziging plaats van het voorgestelde loonbegrip in het onderhavige wetsvoorstel. In plaats van een apart gedefinieerd loon zal het loon in de zin van Hoofdstuk II van de Wet op de loonbelasting 1964 als uitgangspunt gaan gelden voor het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering (SV-loon). Deze hoofdregel wordt in de wet vastgelegd met een beperkt aantal uitzonderingen daarop, welke in deze toelichting zijn gemotiveerd. Deze nota van wijziging is al aangekondigd in de brief van 1 juli jl. waarmee het eindrapport Samenwerking UWV-Belastingdienst (SUB) aan de Tweede Kamer is aangeboden.

Het loonbegrip, zoals dat tot op heden werd voorgesteld, heeft van meet af aan kritiek ontmoet. De kritiek was vierledig:

- onvolledige harmonisatie tussen fiscaal loon en SV-loon;
- een vermindering van de inkomensbescherming van werknemers;
- risico van een vlucht naar premievrije loonbestanddelen (zoals onkostenvergoedingen);
- verschil in behandeling tussen werknemers met overeengekomen vast loon enerzijds en personen in fictieve dienstbetrekking anderzijds (het uitgangspunt van het onderhavige wetsvoorstel was om het loonbegrip te beperken tot overeengekomen vast loon, maar omdat personen in fictieve dienstbetrekking vaak geen overeengekomen vast loon genieten, zou voor hen het hele inkomen in geld onder het SV-loon vallen).

Volledige gelijkstelling met het fiscale loon uit tegenwoordige dienstbetrekking werd echter niet opportuun geacht, want:

- dit zou leiden tot een overschrijding van het uitgavenkader door de toename van de uitkeringsgrondslag;
- hierdoor zou minder administratieve lastenverlichting worden gerealiseerd. Werkgevers zouden immers loonbestanddelen waarbij de loonbelastingheffing de mogelijkheid tot collectieve eindheffing biedt, aan individuele werknemers moeten blijven toerekenen.

Bij nader inzien ben ik tot de conclusie gekomen dat het – mede in het licht van de voornemens voor een verregaande samenwerking tussen het Uitvoeringsinstituut werknemers-verzekeringen (UWV) en Belastingdienst – wenselijk en binnen het «dossier Walvis» budgettair mogelijk is om aan de kritiek tegemoet te komen door het fiscale loon als uitgangspunt te nemen voor het SV-loon. Dit betekent dat naast het overeengekomen vast loon zoals voorgesteld in het onderhavige wetsvoorstel, tevens alle individueel toe te rekenen variabele en incidentele loonelementen deel gaan uitmaken van het SV-loon. Wel blijven er enkele uitzonderingen nodig op het fiscale loon. Het tweede hierboven genoemde argument om het SV-loon niet volledig gelijk te schakelen aan het fiscale loon brengt mij ertoe om het eindheffingsloon ook in het nieuwe loonbegrip uit te zonderen van het SV-loon. Daarnaast blijven enkele «technische» uitzonderingen noodzakelijk. Het gaat om de ingehouden premie Werkloosheidswet, aanspraken op grond van de Ziekenfondswet en de werkgeversbijdrage voor een particuliere ziektekostenverzekering. De toelichting op deze uitzonderingen volgt in paragraaf 2.3.

Tegelijkertijd met deze tweede nota van wijziging op Walvis biedt de Staatssecretaris van Financiën een nota van wijziging op de Aansluitingswet Walvis aan de Tweede Kamer aan.

Paragraaf 3 van dit onderdeel gaat in op de implementatie van beide wetsvoorstellen in relatie tot de implementatie van de samenwerking tussen UWV en de Belastingdienst.

1.1 Uitvoeringstoets en toezichtbaarheidstoets

UWV en de Inspectie Werk en Inkomen (IWI) hebben een concept van de tweede nota van wijziging van Walvis beoordeeld op uitvoerbaarheid respectievelijk toezichtbaarheid.

UWV geeft in de uitvoeringstoets op de tweede nota van wijziging aan dat het voorgestelde loonbegrip een verbetering betreft ten opzichte van het oorspronkelijke wetsvoorstel. Maar UWV plaatst hierbij de kanttekening dat het nieuwe loonbegrip ook weer tot enkele nieuwe problemen kan leiden.

De belangrijkste aandachtspunten uit de uitvoeringstoets van UWV zijn:

- 1) de consequenties van de rechtstreekse verbondenheid tussen het fiscale loonbegrip en het uitkeringsloon en de verantwoordelijkheidsverdeling met betrekking tot het loonbegrip;
- 2) de noodzaak tot een scherp onderscheid tussen loon uit vroegere dienstbetrekking en loon uit tegenwoordige dienstbetrekking in de fiscale wet- en regelgeving;
- 3) de behandeling van aanvullingen over uitkeringen.

Daarnaast gaat UWV in de uitvoeringstoets in op de behandeling van het verloopsparen volgens de fiscale omkeerregel. Het nieuwe regime voor de behandeling van het verloopsparen zal worden meegenomen in het wetsvoorstel levensloop dat onderdeel is van het Fiscaal pakket 2004 (in het kader van de introductie van de levensloopregeling). Ook het commentaar van UWV is hierbij betrokken.

In de onderstaande toelichting zijn de reacties op de overige opmerkingen van UWV verwerkt.

De toezichtbaarheidstoets heeft geen aanleiding gegeven tot aanpassing van deze nota van wijziging.

2. Het nieuwe SV-loonbegrip

Het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering wordt gelijkgeschakeld aan hetgeen onder loon wordt verstaan voor de toepassing van Hoofdstuk II van de Wet op de loonbelasting 1964 (voor artiesten en beroepssporters is de gage in de zin van artikel 35 van die wet van toepassing). Dit betekent niet alleen dat het loon zoals dat in dat hoofdstuk van de Wet op de loonbelasting 1964 is geformuleerd van toepassing wordt voor de werknemersverzekeringen, maar ook hetgeen onder loon wordt verstaan in de onderliggende lagere regelgeving en beleidsbesluiten. Ook het genietingsmoment, zoals gedefinieerd in artikel 13a van de Wet op de loonbelasting 1964, wordt hiermee van toepassing. Tabel 1 presenteert de effecten van deze nota van wijziging op het voorgestelde loonbegrip.

Tabel 1 laat zien dat het SV-loon verruimd wordt ten opzichte van het oorspronkelijke wetsvoorstel door aan te sluiten bij het fiscale loonbegrip. De verruiming ziet met name op de variabele en incidentele loonelementen. Daarnaast blijkt uit de tabel dat het verruimde SV-loonbegrip slechts op enkele aspecten afwijkt van het huidige premieloon (zie ook paragraaf 2.5).

Zoals uit tabel 1 blijkt is het werknemersdeel van de werkloosheidspremie aftrekbaar van het fiscale loon. Hier lijkt sprake te zijn van een vicieuze cirkel. Het SV-loon wordt in dit onderdeel in beginsel gelijkgeschakeld aan het fiscale loonbegrip. Voor de vaststelling van het fiscale loonbegrip moet voor de berekening van de aftrekbare werkloosheidspremie echter eerst het SV-loon bekend zijn. Gelukkig werkt de praktijk anders dan de wettekst suggereert. De salarisadministratie van een werkgever gaat uit van een basisloon (en niet van het fiscale loon). Bij het basisloon worden enkele loonelementen opgeteld. In de salarisadministratie wordt op deze wijze eerst het SV-loon vastgesteld en vervolgens het fiscale loon.

Tabel 1 Vergelijking van de loonbegrippen

Loonelement	Huidige situatie					Voorstel 1: Walvis (oud)	Voorstel 2: NvW Walvis	Aansluitingswet Walvis
	Uitkeringsloon			Premie Loon	Fiscaal loon	Premie- loon = uitkerings- loon	Premie- loon = uitkerings- loon	Fiscaal loon
	WW	WAO	ZW			SV-loon 1	SV-loon 2	
Functieloon	+	+	+	+	+	+'	+	+
Toelage	+	+	+	+	+	+'	+	+
Provisie	+	+	+	+	+	+'	+	+
Ploegentoeslag	+	+	+	+	+	+'	+	+
Inconveniënten	+	+	+	+	+	+'	+	+
Extra uitkering (13e,14e maand)	+	+	+	+	+	+'	+	+
Besomming	+	+	+	+	+	+'	+	+
Productie en prestatiebelo- ning	+/-	+/-	+/-	+	+	+/-	++	
Eenmalige uitkering cao	+	-/+	+	+	+	+'	+	+
Overwerk	-/+	-/+	-/+	+	+	-	+	+

Loonelement	Huidige situatie					Voorstel 1: Walvis (oud)	Voorstel 2: NvW Walvis	Aansluitingswet Walvis
	Uitkeringsloon			Premie Loon	Fiscaal loon	Premie- loon = uitkerings- loon	Premie- loon = uitkerings- loon	Fiscaal loon
	WW	WAO	ZW			SV-loon 1	SV-loon 2	
Winstuitkering	-	-	-	+	+	-	+	+
Foaien	-/+	-/+	-/+	-/+	-/+	-	-/+	-/+
Aanspraken	-	-	-	-/+	-/+	-	-/+	-/+
Aanspraken t.b.v. verlof- spaarregeling	+	+	+	+	-	+	-	-
Pensioenpremie	+	-	+/-	-	-	-	-	-
VUT-premie	-	-	-	-	-	-	-	-
Overige premies	+	+	+	-	-	-	-	-
Loon in natura	+	+	+	+/-	+/-	-	E/+	E/+
Kostenvergoeding	-	-	-	-/+	-/+	-	E/+	E/+
Aanspraken ZFW	-	-	-	-	+	-	-	+
Bijdrage part. Ziektekosten	+/-	+/-	+/-	-	+	-	-	+
Pensioenuitkering	-	-	-	-	+	-	-	+
Werknemersdeel WW-premie	+	+	+	+	-	+	+	-

+ ' = wel in premie- c.q. uitkeringsloon, als dit loonbestanddeel overeengekomen vast en naar tijdsruimte vastgesteld is

+ = wel in premie- c.q. uitkeringsloon

- = niet in premie- c.q. uitkeringsloon

+/- = in principe wel in premie- c.q. uitkeringsloon met uitzonderingen

-/+ = in principe niet in premie- c.q. uitkeringsloon met uitzonderingen

E = Eindhoeffing bij de werkgever (collectief) tot € 200, geen premieheffing; daarboven nominatieve belastingheffing en premieheffing

2.1 Premieloon = uitkeringsloon

Bij de voorgestelde wijziging van het loonbegrip is vastgehouden aan het uitgangspunt van gelijkschakeling van het premieloon en het uitkeringsloon. Hierdoor blijft het voordeel behouden dat de gegevens die de werkgever verstrekt voor de premieheffing hergebruikt kunnen worden voor de vaststelling van de hoogte van de uitkering. Dubbele gegevens-uitvraag bij werkgevers is in de toekomst niet meer nodig.

Zoals eveneens uit tabel 1 blijkt, betekent het voorgestelde SV-loon een verruiming van het huidige uitkeringsloon voor de Ziekwet (ZW), de Wet op de arbeidsongeschiktheids-verzekering (WAO) en de Werkloosheidswet (WW). De verruiming van het loonbegrip komt tegemoet aan de kritiek dat de uitkeringsgrondslag door het schrappen van looncomponenten als overwerk te veel wordt aangetast. Consequentie is dat ook incidentele looncomponenten (bijvoorbeeld incidenteel overwerk) deel uitmaken van de uitkeringsgrondslag. Doordat straks alle werknemersverzekeringen een dagloonreferteperiode kennen van een jaar, hebben deze incidentele looncomponenten echter slechts een beperkt effect op de uitkeringsgrondslag.

De financiële effecten van de verruiming van het loonbegrip zijn toegelicht in paragraaf 4 van dit onderdeel van de toelichting.

2.2 Relatie tussen uitkeringsloon en fiscaal loon

Het premieloon en het uitkeringsloon zijn straks – op enkele expliciet in de wet genoemde uitzonderingen na – gelijkgesteld aan het fiscale loon. De consequentie hiervan is dat een toekomstige wijziging in het fiscale loon een rechtstreekse wijziging in de uitkeringsgrondslag voor de werknemersverzekeringen tot gevolg heeft. Er ontstaat dus een directe relatie tussen de belastinginkomsten en de uitgaven voor de WW-, ZW- en WAO-uitkeringen. Nu is dit niet veel anders dan de huidige praktijk, waarbij wijzigingen in de fiscale wetten regelgeving meestal gevolgd

worden in de Coördinatiewet Sociale Verzekering en de onderliggende regelgeving. Straks verloopt deze koppeling echter «automatisch».

Hierdoor is het niet mogelijk dat op termijn uitzonderingen op het fiscale loonbegrip ontstaan (en dus discoördinatie en administratieve lastenverzwaring). Wel is de consequentie dat bij elke wijziging in het loonbegrip in de loonbelasting ook rekening moet worden gehouden met de consequenties voor de uitkeringskant.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid blijft gezien zijn verantwoordelijkheid voor de werknemersverzekeringen nauw betrokken bij wijzigingen in het fiscale loonbegrip, laatstelijk via de kabinetsbesluitvorming over wetgeving en algemene maatregelen van bestuur. Het fiscale loonbegrip wordt evenwel door de Staatssecretaris van Financiën vastgesteld. Vanwege deze gedeelde verantwoordelijkheid ten aanzien van het loonbegrip geldt dat afstemming op ambtelijk niveau tussen beide ministeries van groot belang is voor de uitvoering van de premies werknemersverzekeringen en de loonbelasting. In aanvulling hierop is voorts afgesproken dat fiscale wetswijzigingen met ingrijpende gevolgen voor het uitkeringsloon ter beoordeling van de uitvoerbaarheid door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan UWV voorgelegd zullen worden. Verder zal in de nota van wijziging op het wetsvoorstel Aansluitingswet Walvis een aanpassing worden opgenomen in die zin dat de bepalingen inzake materiele wijzigingen van het loonbegrip op grond van delegatiebepalingen opgenomen in hoofdstuk II en IIa van de Wet op de loonbelasting 1964 in overeenstemming met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zullen worden vastgesteld. UWV blijft verantwoordelijk voor de uitkeringsvaststelling.

2.3 Uitzonderingen op het fiscale loon

Zoals tabel 1 laat zien, is er slechts een beperkt aantal uitzonderingen gemaakt op het fiscale loon. Voor de administratieve lasten van werkgevers is van belang of de verschillen tussen het fiscale loon en het SV-loon een aparte registratie of beoordeling vereisen. De verschillen tussen het SV-loon en het fiscale loon zijn «technisch» van aard. Hierdoor hoeft er geen beoordeling van de werkgever aan te pas te komen. Dit geldt niet voor het onderscheid tussen loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en loon uit vroegere dienstbetrekking. Dit onderscheid wordt hierna besproken.

De uitzonderingen op het fiscale loon zijn:

a) Loon uit vroegere dienstbetrekking (zoals pensioen- en vutuitkeringen).

Als SV-loon wordt – gelet op de aard van het in de werknemersverzekeringen verzekerde object – uitsluitend het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking in aanmerking genomen.

Het onderscheid tussen loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en loon uit vroegere dienstbetrekking is binnen de fiscale sfeer van minder gewicht. UWV wijst er in de uitvoeringstoets terecht op dat een explicitering van dit onderscheid in de fiscale sfeer vereist is nu dit onderscheid leidend is voor de premieheffing en uitkeringsverstrekking van de werknemersverzekeringen. Onder verantwoordelijkheid van de Staatssecretaris van Financiën zal dit onderscheid in samenwerking met UWV en SZW worden geëxpliciteerd in beleidsregels. Overigens is in het merendeel van de gevallen van loon uit vroegere dienstbetrekking geen sprake van verzekeringsplicht en komt men niet toe aan de vraag of er sprake is van premieloon. Explicitering is met name van belang bij loonbetalingen in het kader van een verzekerde arbeidsverhouding.

Uitzondering op het uitgangspunt dat alleen loon uit tegenwoordige dienstbetrekking SV-loon is vormen de uitkeringen op grond van de ZW, WAO en WW en een eventuele toeslag daarop op grond van de Toeslagenwet. Deze uitkeringen maken ook deel uit van het SV-loon. Datzelfde geldt voor de aanvullingen op die uitkeringen, zolang de uitkeringsgerechtigde in dienstbetrekking staat tot degene die de aanvulling betaalt. Paragraaf 2.4 gaat verder in op de behandeling van de aanvullingen over uitkeringen.

Ook inkomsten op grond van de artikelen 628, 628a en 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (bijvoorbeeld loondoorbetaling bij ziekte) en hetgeen door de werknemer met een publiekrechtelijke dienstbetrekking wordt genoten op grond van naar aard en strekking overeenkomstige regelingen vormen SV-loon. Datzelfde geldt voor de aanvullingen van de werkgever op dergelijke inkomsten.

b) Eindheffingsloon als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel b tot en met g, van de Wet op de loonbelasting 1964.

De uitbreiding van de collectieve eindheffing leidt tot een flinke administratieve lastenbesparing. Indien deze loonbestanddelen deel zouden uitmaken van het SV-loon, zouden deze aan individuele werknemers moeten worden toegerekend. De administratieve lastenbesparing zou dan teniet gaan. Voor de inkomensbescherming van werknemers spelen deze lastig te administreren looncomponenten (zoals loon in natura en onkostenvergoedingen) als regel een geringe rol. In het onderhavige wetsvoorstel maakten loon in natura en onkostenvergoedingen om deze reden niet langer deel uit van het SV-loon.

Vergoedingen en verstrekkingen voorzover geen sprake is van vrije vergoedingen en verstrekkingen mogen voor de belastingheffing tot € 200 per maand per werknemer onder de collectieve eindheffing worden gebracht (het betreft hier veelal loon in natura en onkostenvergoedingen). Bij overschrijding van deze grens van € 200 valt het meerdere onder het loon voor de loonbelasting op nominatief niveau. Consequentie van deze tweede nota van wijziging is dat deze loonbestanddelen in ieder geval tot het SV-loon zullen behoren, voorzover zij de € 200-grens voor collectieve eindheffing overschrijden. Of deze vergoedingen en verstrekkingen tot een bedrag van € 200 tot het SV-loon worden gerekend, is afhankelijk van de toepassing van de eindheffing door de werkgever.

Artikel 31, tweede lid, onderdeel a, van de Wet op de loonbelasting 1964 maakt het mogelijk dat collectieve eindheffing wordt toegepast bij naheffingsaanslagen als de verschuldigde belasting niet geheel is betaald. In dit geval wordt het eindheffingsloon echter niet uitgezonderd op het SV-loon¹. Als ook te weinig premie is betaald, zal dit toch op individueel werknemersniveau moeten worden geadmistreerd en verrekend in verband met de uitkeringsgevolgen en het belang van de betrouwbaarheid van de polisadministratie.

c) De ingehouden werkloosheidspremie.

In Hoofdstuk II (en in artikel 35) van de Wet op de loonbelasting 1964 is bepaald dat de ingehouden premie ingevolge de WW niet tot het loon behoort. Aansluiting bij dit principe voor het SV-loon, zou leiden tot een vicieuze cirkel voor het premieloon. De premie is aftrekbaar voor het premieloon, over dit lagere premieloon wordt werkloosheidspremie ingehouden, wat weer aftrekbaar is etcetera («haasje-over-effect»). Het zou mogelijk zijn om een dergelijke vicieuze cirkel te automatiseren (via iteratie), maar dit zou ten koste gaan van de eenvoud van het loonbegrip. Om deze vicieuze cirkel te voorkomen, geldt de aftrekbaarheid van het werknemersdeel van de werkloosheidspremie niet voor het SV-loon.

¹ Tenzij de naheffing van de premies ziet op eindheffingsloon als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel b tot en met g, van de Wet op de loonbelasting 1964.

d) Aanspraken op grond van de Ziekenfondswet (Zfw).

Het werkgeversdeel van de premie voor de Zfw blijft uitgezonderd van het SV-loon. De reden hiervoor komt overeen met de bij punt c genoemde reden waarom het werknemersdeel van de werkloosheidspremie niet aftrekbaar is van het SV-loon.

Daarbij komt dat indien deze aanspraken wel tot het premieloon zouden behoren, het werkgeversdeel van de Zfw-premie ook in de uitkeringsgrondslag terechtkomt. Dit is ongewenst omdat het UWV al het werkgeversdeel van de Zfw-premie over uitkeringen betaalt.

e) Bijdrage particuliere ziektekostenverzekering

De uitzondering van deze bijdragen van het SV-loon blijft gehandhaafd omdat anders ongewenste koopkrachteffecten zouden optreden en daarnaast vanwege de consistentie met het werkgeversdeel van de Zfw-premie.

Dit betekent ook dat de constructie om de verschillende behandeling van Zfw-verzekerden en niet Zfw-verzekerden op te heffen, gehandhaafd blijft.

De premiegrondslag tussen Zfw-verzekerden en niet Zfw-verzekerden is namelijk gelijk, maar bij uitkeringsgerechtigden die Zfw-verzekerd zijn, betaalt het UWV het werkgeversdeel van de Zfw-premie en bij niet Zfw-verzekerden komt dit ten laste van de verzekerde zelf. Zoals reeds in de memorie van toelichting bij dit wetsvoorstel is toegelicht acht de regering deze ongelijkheid niet gerechtvaardigd. Daarom voorziet het wetsvoorstel in een opslag op de uitkering van niet Zfw-verzekerden ter hoogte van het werkgeversdeel van de Zfw-premie.

2.4 Overige aspecten van gelijkshakeling aan het fiscale loon

a) Aanvullingen op uitkeringen

In het oorspronkelijke wetsvoorstel vielen de aanvullingen op uitkeringen buiten het SV-loon aangezien aanvullingen op uitkeringen ook niet zouden meetellen voor de uitkeringsgrondslag. Bij nader inzien heeft het de voorkeur om aanvullingen op de uitkeringen tot het SV-loon te rekenen zolang als de dienstbetrekking voortduurt. Op deze manier wordt zoveel mogelijk coördinatie met het fiscale loon en eenvoud voor werkgevers bereikt. Ten opzichte van het oorspronkelijke wetsvoorstel wordt het namelijk eenvoudiger voor werkgevers om zowel de uitkeringen als de aanvullingen op de uitkeringen¹ aan de werknemer te betalen; over beide loonelementen zijn loonbelasting en premies verschuldigd zolang als de dienstbetrekking doorloopt. Een bijkomend argument is dat ik het ongewenst acht om aanvullingen op uitkeringen aan een milder premieregime te onderwerpen, gelet op de daarmee gepaard gaande disincatieve. Ten opzichte van de huidige situatie verandert er niets op het gebied van premieheffing. Voor de doorwerking naar het uitkeringsdagloon wordt verwezen naar de toelichting op het concept Besluit dagloonregels.

b) Aandelenopties

Bij loon in de vorm van aandelenopties heeft de werknemer het recht om te kiezen wanneer de belastingheffing moet plaatsvinden. Het is mogelijk om (een deel van) de belastingheffing uit te stellen tot het moment waarop de aandelenoptierechten worden uitgeoefend of worden vervreemd. Voor de premieheffing zal deze keuzemogelijkheid ook gaan gelden. Uiteraard zijn de verstrekte aandelenopties alleen loon voor de premieheffing wanneer zij als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking zijn aan te merken.

¹ UWV verstrekt in dit geval de bruto-uitkering inclusief werkgeversbijdrage aan de werkgever. De werkgever betaalt deze vervolgens inclusief de aanvulling aan de werknemer.

c) Bestelauto

Indien de inhoudingsplichtige ervoor kiest kan het voordeel van een ter beschikking gestelde bestelauto tot het loon voor de loonheffing worden gerekend. Dit loonbestanddeel is echter aangewezen als eindheffingsloon zodat dit voordeel blijft uitgezonderd van het SV-loon.

d) Werknemer met aanmerkelijk belang

Op grond van artikel 12a van de Wet op de loonbelasting 1964 wordt een werknemer die arbeid verricht ten behoeve van een lichaam waarin hij een aanmerkelijk belang heeft, geacht een gebruikelijk loon te genieten. Dit loon zal nu (indien de aanmerkelijk belanghouder uit hoofde van die arbeidsrelatie verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen) ook gelden als SV-loon waardoor over dat loon premies verschuldigd zijn.

e) Genietingsmoment

Loon wordt beschouwd te zijn genoten op het tijdstip waarop het betaald of verrekend wordt, ter beschikking van de werknemer wordt gesteld of rentedragend wordt, dan wel vorderbaar en tevens inbaar wordt. In de Wet op de loonbelasting 1964 geldt nog de toevoeging dat wanneer is overeengekomen dat het loon geheel of voor een meer dan bijkomstig gedeelte op een ongebruikelijk tijdstip wordt genoten, daarmee geen rekening gehouden zal worden.

Deze toevoeging zal ook voor het genieten van SV-loon gaan gelden.

2.5 Personen met fictieve dienstbetrekking

Het oorspronkelijke wetsvoorstel kende een afwijkend loonbegrip voor personen met een fictieve dienstbetrekking. De reden hiervoor was dat deze personen veelal geen overeen-gekomen, vaste naar tijdsruimte vastgestelde uitkering ontvangen. Zonder dit afwijkende loonbegrip zouden personen met een fictieve dienstbetrekking niet of nauwelijks verzekerd loon genieten (en dus minder premie betalen en een lagere uitkering genieten). Door de uitbreiding van het loonbegrip met variabel en incidenteel loon is de aparte behandeling van personen met een fictieve dienstbetrekking niet langer nodig. Het onderscheid tussen personen met een fictieve dienstbetrekking enerzijds en werknemers in privaatrechtelijke en publiekrechtelijke dienstbetrekking anderzijds kan dan ook vervallen.

2.6 Artiesten en beroepssporters

De Wet op de loonbelasting 1964 kent speciale regels voor de belastingheffing van artiesten en beroepssporters om de administratieve lasten voor deze groepen terug te dringen. Deze regels zijn opgenomen in Hoofdstuk VII van die wet. Het SV-loon voor artiesten en beroepssporters is gelijkgeschakeld aan hetgeen onder gage wordt verstaan voor de toepassing van artikel 35 van de Wet op de loonbelasting 1964. Hierop zijn tevens de algemene uitzonderingen van toepassing, zoals beschreven in paragraaf 2.1. Materieel treedt er geen wijziging op in de behandeling van artiesten en beroepssporters, aangezien deze groepen via de Regeling onkostenvergoeding artiest en beroepssporter reeds een bijzondere positie bij de premieheffing werknemersverzekeringen innamen.

De Wet op de loonbelasting 1964 kent daarnaast speciale regels voor de belastingheffing van buitenlandse gezelschappen. Deze zijn en worden niet van toepassing voor de premieheffing werknemersverzekeringen, aangezien buitenlandse gezelschappen in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 geen werknemers zijn in de zin van de werknemersverzekeringen.

3. Implementatie en relatie met de samenwerking tussen UWV en de Belastingdienst

UWV en de Belastingdienst hebben in de eindrapportage Samenwerking UWV / Belastingdienst (Kamerstuknummer nog niet bekend) aangegeven de voorkeur te hebben voor een gefaseerde invoering van Walvis en de samenwerking in verband met de risicobeheersing. Hierbij stellen zij voor om het nieuwe premieloon conform de planning in 2005 in te voeren en om het uitkeringsloon, de polisadministratie en de nieuwe aangiftemethodiek in 2006 in te voeren. Bij de aanbieding van het SUB-rapport is reeds aangegeven dat dit scenario wordt onderschreven. Gezien het belang en de noodzaak van risicobeheersing sta ik positief tegenover dit voorstel.

4. Financiële effecten

Budgettaire effecten

Het meenemen van de incidentele loonelementen door middel van deze nota van wijziging leidt tot hogere uitkeringslasten dan voorzien in het oorspronkelijke wetsvoorstel. Als gevolg van de invoering van het historisch dagloon zal in de structurele situatie echter sprake zijn van een besparing op de uitkeringslasten (daarmee was in de oorspronkelijke presentatie nog geen rekening gehouden). Per saldo resteert een relatief gering effect op het EMU-saldo van € 33 mln. negatief. De structurele mutatie van uitgaven en ontvangsten wordt eerst bereikt in 2016. Door deze nota van wijziging wordt het uitgangspunt van het wetsvoorstel Walvis van budgettaire neutraliteit ten aanzien van de uitkeringslasten dus nagenoeg gerealiseerd.

Tabel 2. De additionele budgettaire effecten voor wetsvoorstel Walvis in miljoenen euro's

	both 2006	2007	2008	2016
Saldo uitgaven en ontvangsten	- 9	- 14	- 16	- 33

Inkomenseffecten

In de memorie van toelichting bij deze wet is ingegaan op de optredende inkomenseffecten als gevolg van de met de wet samenhangende grondslagversmalling. Het betrof enerzijds negatieve inkomenseffecten voor alle premiebetalenden van -0,1% à -0,3% als gevolg van de noodzakelijk premieverhoging uitgaande van gelijkblijvende premie-inkomsten, en anderzijds positieve inkomenseffecten voor diegenen met de in het vervolg vrij te stellen loonbestanddelen.

Deze nota van wijziging leidt er toe dat de genoemde grondslagversmalling niet optreedt. Het premieloon blijft in hoge mate gelijk aan het nu geldende premieloon. Dit betekent dat de compenserende premieverhoging achterwege kan blijven en dat de in de memorie van toelichting genoemde inkomenseffecten niet zullen optreden.

Deze tweede nota van wijziging betekent verder een verbreding van de uitkeringsgrondslag. Alleen werknemers met loon in natura of onkostenvergoedingen kunnen als gevolg van de wijzigingen met een lagere uitkeringsgrondslag geconfronteerd worden. De beperking van de uitkeringsgrondslag voor deze groep is echter geringer dan in het huidige voorstel. Dit komt doordat loon in natura en onkostenvergoedingen door deze nota van wijziging voortaan wel tot het SV-loon behoren als deze

gezamenlijk meer dan € 200 per maand bedragen. In het oorspronkelijke voorstel bleven deze loonelementen geheel buiten beschouwing.

Administratieve lasten

Deze tweede nota van wijziging heeft door de grotere coördinatie van het SV-loon met het fiscale loon een additioneel effect op de totale administratieve lastenverlichting van € 10 mln. ten opzichte van het oorspronkelijke wetsvoorstel en het wetsvoorstel Aansluitingswet Walvis. Dit komt doordat bij de loonbelastingheffing minder vaak gebruik hoeft te worden gemaakt van de tabel bijzondere beloningen.

Het totale saldo aan administratieve lastenverlichting met Walvis komt hierdoor uit op € 196 mln. per jaar.

Overigens worden de zogenoemde PANA-aangiften in het kader van de Samenwerking tussen UWV en de Belastingdienst gerealiseerd. De hiermee gepaard gaande administratieve lastenverzwaren zal dan ook bij de inwerkingtreding van die wetsvoorstellen optreden (de beoogde inwerkingtreding is 1 januari 2006). Materieel wijzigen de totale administratieve lasten hierdoor echter niet.

Onderdeel 2

Het voorgestelde artikel VIIIa bevatte nog niet alle noodzakelijke wijzigingen in de Wet arbeid en zorg. Met dit onderdeel worden die alsnog in artikel VIIIa opgenomen.

Onderdelen 3 en 4

Met deze onderdelen worden de voorgestelde artikelen X en XX, onderdeel B, aangepast aan de wijzigingen die met onderdeel 1 worden aangebracht in het voorgestelde artikel I.

Onderdeel 5

In de tweede zin van het voorgestelde artikel XXV is ten onrechte artikel 43c van de WAO opgenomen als bepaling waarbij de eerste zin van dat artikel niet van toepassing zou dienen zijn. Die eerste zin is namelijk al niet van toepassing omdat artikel 43c van de WAO, anders dan de artikelen 40, eerste lid, en 48 derde lid, van die wet, aan de orde is in situaties van een nieuwe toekenning van WAO-uitkering.

Onderdeel 6

Het tweede lid van het voorgestelde artikel 18d van de Coördinatiewet Sociale Verzekering bepaalt dat voor het loon dat wordt uitbetaald na de inwerkingtreding van deze wet over tijdvakken vóór de inwerkingtreding van deze wet, nog één jaar het oude premieloombegrip wordt gehanteerd. Dit om te voorkomen dat werkgevers de betaling van loonbestanddelen waarover niet langer premie verschuldigd is, gaan uitstellen tot na de inwerkingtreding van deze wet.

Doordat deze overgangsbepaling niet voor het dagloon geldt, kan het voorkomen dat in geval van een uitkeringssituatie, ontstaan na inwerkingtreding van deze wet, het dagloon niet zonder meer kan worden gebaseerd op het premieloon omdat ter bepaling van het dagloon het nieuwe loonbegrip moet worden gehanteerd. De werkgever zou derhalve in deze situatie van een nabetaling na de inwerkingtreding van deze wet over tijdvakken vóór de inwerkingtreding van deze wet, per loonbestanddeel moeten beoordelen en tevens administreren, of dat loonbestanddeel onder het oude premieloombegrip valt en of dat

loonbestanddeel onder het nieuwe loonbegrip valt. Met deze overgangsbepaling gaan hoge administratieve lasten en uitvoeringskosten gepaard. Daarnaast is de noodzaak van dit lid komen te vervallen. In onderdeel 1 is het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering in beginsel geheel gelijkgeschakeld aan hetgeen onder loon wordt verstaan voor de toepassing van Hoofdstuk II van de Wet op de loonbelasting 1964. Dit betekent een verruiming van het loonbegrip in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering en bovendien wordt hierop artikel 13a van de Wet op de loonbelasting 1964 van toepassing. Dit artikel bepaalt dat, indien is overeengekomen dat het loon geheel of voor meer dan een bijkomstig gedeelte op een ongebruikelijk tijdstip wordt genoten, daarmee geen rekening wordt gehouden bij het tijdstip waarop het loon beschouwd wordt genoten te zijn.

Gezien het voorgaande heb ik besloten om het voorgestelde tweede lid van artikel 18d van de Coördinatiewet Sociale Verzekering te laten vervallen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus