

Vergaderjaar 2012–2013

**33 402**

## **Wijziging van enkele belastingwetten en enige andere wetten (Belastingplan 2013)**

**Nr. 53**

### **VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**

Vastgesteld 22 maart 2013

Binnen de vaste commissie voor Financiën hebben enkele fracties de behoefte over de brief van de staatssecretaris van Financiën d.d. 22 oktober 2013 over de evaluatie van de werkkostenregeling (Kamerstuk 33 402, nr. 9), enkele vragen en opmerkingen voor te leggen.

De vragen en opmerkingen zijn op 7 maart 2013 aan de staatssecretaris van Financiën voorgelegd. Bij brief van 21 maart 2013 zijn ze door hem beantwoord.

De voorzitter van de commissie,  
Van Nieuwenhuizen-Wijbenga

De griffier van de commissie,  
Berck

## **I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties**

### ***Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van de VVD***

De leden van de VVD-fractie hebben de brief van de staatsecretaris Financiën over de evaluatie van de Werkkostenregeling gelezen.

De leden van de VVD-fractie vragen zich af of met deze nieuwe regeling de beoogde administratieve lastenverlichting ook wordt bereikt. Zo staan er in de brief een aantal zaken die eerder lasten verzwarend ogen. Zo kunnen declaraties niet meer op gevoel ingevuld worden, maar dient bij elke declaratie heel precies te worden nagegaan hoe deze ingeboekt moet worden.

Hoe denkt de staatsecretaris de beoogde lastenverlichting te bereiken?

Er is onduidelijkheid over enkele begrippen in de regeling, wanneer is bijvoorbeeld een bijeenkomst een zakelijke bijeenkomst? Heeft u daar voorbeelden van?

Is de staatsecretaris positief over de nieuwe informatie die na de evaluatie over de werkkostenregeling beschikbaar is gekomen? Vindt hij dat de regeling snel genoeg wordt ingevoerd door werkgevers? Is de bekendheid met deze regeling groot genoeg onder het midden- en kleinbedrijf? Is de staatsecretaris van plan deze bekendheid te vergroten?

Hoe wil de staatsecretaris het gevoel van urgentie om de regeling op tijd in te voeren vergroten?

Uit de brief van de staatsecretaris blijkt echter dat er maar op zeer beperkte schaal van de fietsregeling gebruik wordt gemaakt. Wil de staatsecretaris de fietsregeling ontzien, om duurzaam verkeer te stimuleren?

De leden van de VVD-fractie hebben veel berichten ontvangen van werkgevers die door de werkkostenregeling hun personeel geen bedrijfskleding meer kunnen aanbieden en ook geen korting meer kunnen geven op de eigen producten. Herkent de staatsecretaris dit probleem? Zo ja, is de staatsecretaris van plan hier iets in te veranderen? Wat zou dit kosten?

### ***Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van de PvdA***

De leden van de fractie van de PvdA hebben met belangstelling kennisgenomen van de evaluatie van de werkkostenregeling (WKR) door onderzoeksbureau Panteia en de kabinetsreactie daarop. Daaruit blijkt een wisselvallig beeld van de tevredenheid bij het bedrijfsleven over de nieuwe WKR. De leden van de PvdA-fractie kunnen echter uit de kabinetsreactie niet opmaken welke politieke en beleidsmatige conclusies het kabinet trekt uit de evaluatie. Ook in het bedrijfsleven bestaat onzekerheid over de toekomst van de werkkostenregeling.

Uit berichten in de pers is duidelijk geworden dat het kabinet vooralsnog de oude regeling wil voortzetten naast de nieuwe werkkostenregeling. De leden van de fractie van de PvdA willen weten of dit optionele model slechts tijdelijk zal zijn dan wel permanent. Indien het antwoord «tijdelijk» is dan rijst de vraag welke termijn daarmee wordt bedoeld. Tevens zijn deze leden benieuwd op welke punten het kabinet voornemens is de werkkostenregeling aan te passen om tegemoet te komen aan de bezwaren en knelpunten die tijdens de experimenteerfase aan het licht zijn gekomen.

## **Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van de PVV**

De leden van de fractie van de PVV hebben met belangstelling kennisgenomen van de evaluatie van de werkkostenregeling. De leden van deze fractie hebben de volgende vragen, aan- en/of opmerkingen.

Een passage uit de brief intrigeert de leden van de PVV-fractie bijzonder: »Voor wat betreft de hoogte van het forfait blijkt het Paretoprincipe te gelden, in de volksmond ook wel 80–20 regel genoemd. Gebleken is namelijk dat 78% van de werkgevers aan de vrije ruimte genoeg heeft voor de belaste vergoedingen en verstrekkingen die zij aan hun werknemers verstrekken, dat wil zeggen voor de vergoedingen en verstrekkingen waarvoor geen gerichte vrijstelling of nihilwaardering geldt».

Essentieel bij het Paretoprincipe is de verhouding 80–20. In de bovenstaande passage blijkt dat 78% (+/- 80%) van de werkgevers aan de vrije ruimte genoeg heeft en dus 22% (+/- 20%) van de werkgevers niet. De gepresenteerde conclusie is slechts eenvoudige rekenkunde. Echter deze uitleg geeft een onjuiste interpretatie van het Paretoprincipe. Het Paretoprincipe (80–20-regel) zegt kort dat in 80% van je tijd doe je 20% van je werk en in 20% van je tijd doe je 80% van je werk.

In tijd van bezuinigingen is dit een uiterste waardevolle opmerking, immers met 20% van de menskracht doe je 80% van het werk, de overige 80% doet slechts 20% van het werk. Het kan dus altijd minder bij de overheid, er is genoeg ruimte voor efficiencyverbetering. Het is fijn dat de staatsecretaris ons daar nog eens aan heeft doen herinneren.

De werkkostenregeling zat in het Belastingplan 2011. De werkkostenregeling had een budget-neutrale lastenverlichting moeten brengen. De inwerkingtreding was gepland voor 1 januari 2014, er kwam een overgangsregeling, een soort voortrein, die inging op 1 januari 2011. Er was dus een gewenningsperiode van 3 jaar. In februari 2013 bleek dat die gewenningsperiode met 2 jaar verlengd ging worden. Kortom een gewenningsperiode van 5 jaar, sommige mensen maken hun middelbare school af in die 5 jaar. Een vereenvoudiging neemt 5 jaar om in te voeren.

Ergens is er iets misgegaan. De regeling wordt nog maar beperkt toegepast. Maar de systematiek is natuurlijk goed. Hoe dit te rijmen is met het geringe gebruik dat er van de regeling gemaakt is de leden van de PVV-fractie nog steeds niet duidelijk. Graag dan ook verduidelijking.

De leden van de fractie van de PVV zijn nieuwsgierig of van uitstel misschien afstel gaat komen. Of gaat deze trein onverkort door. Het lijkt wel dat de bodemplaat er, net als bij de Fyra, is van onder gevallen. Quo vadis werkkostenregeling, doordenderen of dood spoor? De leden van de fractie van de PVV horen het graag.

De nieuwe regeling zou een vereenvoudiging moeten zijn. Het bedrijfsleven ervaart de regeling echter niet als zodanig? Het schijnt een heel gedoe te zijn om de regeling goed op te zetten, zo wordt het VVD-kamerlid Neppéus in het FD van 11 februari 2013 aangehaald. En de heer Groot van de fractie van de PvdA maant de staatssecretaris om goed te luisteren naar de klachten en wensen van de werkgevers en werknemers.

Zou de staatsecretaris nog eens aan de leden van de PVV-fractie willen verduidelijken waar nu precies de vereenvoudiging zit en hoe we van het gedoe afkomen en of hij al goed geluisterd heeft naar de klachten en wensen van de werkgevers en werknemers?

Klopt het dat de enige administratieve lastenverlichting alleen gevonden kan worden in een vermindering van de uitvoering en controle door de Belastingdienst?

De regeling heeft een forfaitair karakter, meer specifiek met betrekking tot het percentage. Een forfait is een vereenvoudiging, een benadering van de werkelijkheid, maar dan vereenvoudigd. Meestal is aan een forfaitaire regeling ook de optie verbonden dat men altijd naar de werkelijkheid terug kan en geen gebruik maakt van het forfait. Hier blijkt er echter sprake van een verplicht forfait.

De heer Kavelaars van Deloitte stelt dat het gebrek aan differentiatiemogelijkheid van het percentage daadwerkelijk een gebrek is aan de regeling. Het lijkt als of hij, net als bij de werknemersverzekeringen, differentiatie per sector nodig acht. Hoe kijkt de staatssecretaris aan tegen een sectorale differentiatie van het forfaitaire percentage?

Overweegt de staatssecretaris om de van de werkkostenregeling een «echte» forfaitaire regeling te maken met tegenbewijs? Zo nee waarom niet?

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van D66**

De leden van de fractie van D66 ondersteunen het doel van de werkkostenregeling (WKR), namelijk vereenvoudiging. Vraag is echter of de WKR ook daadwerkelijk tot een vereenvoudiging leidt. Het baart dan ook zorgen dat uit de evaluatie blijkt dat bedrijven de WKR in ieder geval niet als een verlichting van de administratieve lasten ervaren. De leden hebben mede in dit kader verschillende vragen over de WKR.

De leden van de fractie van D66 vragen de staatssecretaris om te reageren op het artikel «Uitstel werkkostenregeling dreigt; Poging tot verlaging administratieve lasten slaat niet aan bij bedrijf» uit het Financieele Dagblad van 8 februari 2013. In dat artikel staat dat bronnen rond het Ministerie van Financiën bevestigen dat de verplichte overstap naar de WKR met één of twee jaar wordt uitgesteld. Klopt dat?

De leden van de fractie van D66 vragen de staatssecretaris in te gaan op de pro's en contra's rondom het eventuele uitstellen van de verplichte overstap naar de WKR. Zijn hiermee ook budgettaire consequenties gemoeid, bijvoorbeeld door hogere uitvoeringskosten voor de Belastingdienst? Zo ja, hoe hoog zijn die budgettaire effecten per jaar uitstel?

Het baart de leden van de fractie van D66 zorgen dat veel bedrijven de WKR niet kennen. Maar liefst 44% van de kleinste organisaties zegt nog nooit gehoord te hebben van de WKR. Gemiddeld over alle organisaties is dat 38%. Van de kleinste organisaties zegt slechts 26% volmondig kennis te hebben over de WKR. Kan de staatssecretaris reageren op deze cijfers? Welke acties wil de staatssecretaris ondernemen om de bekendheid te vergroten?

De leden van de fractie van D66 vragen het kabinet om te reageren op drie voorbeelden van verwarrende of onwenselijke regelgeving uit het artikel «Kostenregeling schrikt bedrijven af» uit het Financieele Dagblad van 28 oktober 2011.

- 1) Als het personeelsfeest buiten de onderneming wordt georganiseerd, zouden de kosten ten laste van de vrije ruimte komen. Dat zou niet het geval wanneer het feest binnenshuis plaatsvindt.
- 2) Het gebruik van de ballpoint die werknemers van hun werkgever krijgen, wordt in de werkkostenregeling op nihil gewaardeerd. De

kosten ervan hoeven dus niet te worden opgevoerd. Voorwaarde is wel dat de ballpoint ter beschikking is gesteld. Als de pen leeg is, moet die strikt genomen worden teruggegeven.

- 3) De tablet zit tussen de computer en de mobiele telefoon in. Is het beeldscherm groter dan 7 inch dan is het een computer, kleiner een mobiel. De computer op het werk valt niet onder de WKR. Het mobieltje ook niet, mits voor 10% professioneel gebruikt.

Kloppen deze voorbeelden volgens de staatssecretaris? En zo ja, ziet hij mogelijkheden tot verbetering en vereenvoudiging van de regelgeving op deze punten?

Kan de staatssecretaris een groslijst geven van alle vrijstelling binnen de WKR? Kan hij tevens een groslijst geven van alle nihil-waarderingen? Kan de staatssecretaris ingaan op de optie om de vrijstellingen en nihil-waarderingen te schrappen of beperken, en in plaats daarvan het loonbegrip te wijzigen (bijvoorbeeld door als loon te definiëren dat wat maatschappelijk als loon wordt ervaren)?

Kan de staatssecretaris ingaan op het criterium «werkplek» bij het loonbegrip? Klopt het dat het huis van een werknemer die thuiswerkt niet onder dit begrip valt? Zo ja, welke invloed heeft dit op de mogelijkheden van gebruik van de vrijstelling en nihil-waarderingen? Bestaat hierdoor niet het risico op het ontmoedigen van thuiswerken?

Klopt het dat het vergoeden van de zakelijke telefoonkosten in de vrije ruimte valt? Klopt het dat een beschikbaar gestelde telefoon (die voor tenminste 10% zakelijk gebruik wordt) vrijgesteld wordt? Zo ja, waarom bestaat dit onderscheid? En vindt de staatssecretaris in dat geval de prikkel voor werkgevers om dan maar een telefoon beschikbaar te stellen gewenst?

Klopt het dat vergoedingen aan niet-actieve werknemers alleen onder het forfait mogen worden verrekend als het gaat om de aanschaf van branche-eigen producten (art. 30, lid 1, g Wet LB 1964). Voor welk percentage van de bedrijven heeft deze voorwaarde effect? Hoe verhoudt dit zich tot de administratieve lasten?

Klopt het dat tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking en maaltijden met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter worden aangemerkt als gericht vrijgestelde kosten. Hiervan is sprake als de werknemer ambulante is en niet voldoet aan de 20-dagenregeling of op een vaste werkplek werkt. Op welk percentage heeft deze 20-dagenregeling effect? Hoe verhoudt dit zich tot de administratieve lasten?

### ***Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van de ChristenUnie***

De leden van de ChristenUnie-fractie constateren op basis van de evaluatie dat de WKR nog slechts beperkt wordt toegepast (door 10% van de werkgevers). Het kabinet constateert verder dat er nog veel te doen is op het gebied van voorlichting om het kennisniveau over de WKR te verhogen. Genoemde leden vragen wat het kabinet concreet gaat doen om de overgang naar het nieuwe systeem op 1 januari 2014 beter te faciliteren en werkgevers beter voor te lichten.

Uit de evaluatie blijkt dat werkgevers die de die de WKR toepassen veelal van mening zijn dat het forfait voldoet. Genoemde leden vragen het kabinet op basis waarvan vervolgens de conclusie wordt getrokken dat

het forfait in zijn algemeenheid voldoet, aangezien slechts een klein deel van de werkgevers gebruik maakt van de WKR.

De werkgevers die zijn overgestapt naar de WKR maakten de overstap omdat de WKR voor hen een voordeel oplevert. Volgens de leden van de ChristenUnie-fractie zal een deel van de werkgevers die de overstap nog niet maakten onvoldoende hebben aan het forfait en zullen zij worden geconfronteerd met forse eindheffingen. Het forfait is per 1 januari 2013 verhoogd naar 1,5%. Materieel gezien levert dit volgens genoemde leden geen enkele extra ruimte op, omdat wegens het wegvallen van de fiscale bijtelling vergoeding Zorgverzekeringswet van 7,1%, materieel gezien de ruimte niet is vergroot. Genoemde leden vragen of het kabinet bereid is om rekening te houden met een hoger percentage voor het forfait, zodat dit werkelijk extra ruimte oplevert voor de WKR?

De leden van de ChristenUnie-fractie constateren op basis van de evaluatie dat werkgevers nog niet ervaren dat er sprake is van administratieve lastenverlichting als gevolg van de invoering van de WKR. Zij vragen het kabinet welke stappen zullen worden gezet om de administratieve lasten die gepaard gaan met de (invoering van) de WKR te verminderen.

De leden van de ChristenUnie-fractie hebben begrepen dat werkgevers met extra administratieve lasten worden geconfronteerd doordat de voor de WKR relevante kosten exclusief omzetbelasting worden geadministreerd in de administratie terwijl de WKR uitgaat van bedragen inclusief omzetbelasting. Zij vragen of het kabinet bereid is om binnen de WKR twee verschillende forfaitaire percentages te hanteren, waardoor de administratieve last voor de werkgevers wordt verminderd, bijvoorbeeld 1,5% van de fiscale loonsom inclusief omzetbelasting en 1,4% van de fiscale loonsom exclusief omzetbelasting.

De jaaropstelling in het kader van de WKR vindt (praktisch gezien) in januari plaats. De leden van de ChristenUnie-fractie zijn van mening dat dit, met name bij werkgevers met een sterk wisselend aantal medewerkers vanwege seizoenswerk en oproepkrachten, aan het eind van het jaar een grote administratieve druk geeft. Bovendien dient de WKR-afrekening hoe dan ook (mede) beoordeeld te worden door de salarisadministratie vanwege de aangifteverplichting. Genoemde leden vragen of het kabinet bereid is om de termijn voor het opstellen van de WKR-jaaropstelling met een aantal maanden te verruimen?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen bijzondere aandacht voor de positie van startende ondernemers. Zij vragen het kabinet of het klopt dat voor startende ondernemers de vrije ruimte in het kader van de WKR per aangifteperiode dient te worden bepaald, zonder herrekening na afloop van het jaar en dat hierdoor overschrijdingen van de ruimte in bepaalde aangifteperiodes niet verrekend worden in onderschrijdingen in andere periodes? Klopt het dat hierdoor mogelijk 80% eindheffing wordt afgedragen terwijl de relevante verstrekkingen/vergoedingen in het kader van de WKR onder het forfait blijven, zo vragen deze leden. Indien dit het geval is vragen genoemde leden of het kabinet bereid is om startende ondernemers de mogelijkheid te bieden na afloop van het kalenderjaar een afrekening op te maken.

De leden van de ChristenUnie constateren dat de regeling voor vergoedingen en verstrekkingen door de vele waarderingsgrondslagen behoorlijk ingewikkeld is geworden. Zij vragen het kabinet welke keuzemogelijkheden werkgevers straks zullen hebben, mocht de WKR als enige regeling gaan gelden. Is het mogelijk om onderscheid te maken tussen een systeem waarbij alle relevante vergoedingen en verstrekkingen worden samengenomen en er een hoger forfait geldt én een

systeem waarbij werkgevers werken volgens de WKR in zijn huidige vorm (met de daarbij behorende veelheid aan waarderingsgrondslagen), zo vragen deze leden.

De leden van de ChristenUnie-fractie constateren dat thuiswerken momenteel onvoldoende wordt gestimuleerd met de WKR. Slechts de verstrekkingen die een werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht doet aan medewerkers zijn op nihil gewaardeerd. Alle andere verstrekkingen of vergoedingen voor voorzieningen op de thuiswerkplek zijn belast onder de werkkostenregeling, bijvoorbeeld de veel voorkomende vergoeding voor de providerkosten voor de internetverbinding. Genoemde leden zijn van mening dat het aantrekkelijk maken van thuiswerken op deze wijze een flink beslag legt op de WKR. Zij vragen het kabinet thuiswerken te stimuleren door hiervoor meer ruimte te bieden in de WKR, dan wel door alternatieve stimuleringsmaatregelen te nemen. Deze leden ontvangen graag een reactie op dit punt.

De leden van de ChristenUnie-fractie zijn een groot voorstander van efficiëntie en verduurzaming op de werkplek, bijvoorbeeld door papierloos vergaderen en werken. Zij constateren echter dat het werken met tablets fiscaal wordt ontmoedigd, doordat werkgevers bij vrije verstrekking moeten aantonen dat een tablet voor 90% zakelijk wordt gebruikt. Voor mobiele telefoons en tablets kleiner dan 7 inch geldt dat vrije verstrekking mogelijk is indien meer dan 10% van het gebruik zakelijk is. Genoemde leden zijn van mening dat de fiscale behandeling van tablets innovatie en duurzaamheid in de weg staat. Zij vragen het kabinet om nog eens nader te kijken naar het onderscheid tussen fiscale behandeling van tablets groter en kleiner dan 7 inch. Graag horen deze leden hoe het kabinet van plan is om papierloos werken te bevorderen.

## **II Reactie van de staatssecretaris**

Ik heb met belangstelling kennis genomen van de vragen en opmerkingen van de leden van de fracties van de VVD, de PvdA, de PVV, D66 en de ChristenUnie. Het verheugt mij dat het merendeel van deze leden met belangstelling kennis heeft genomen van de evaluatie van de werkkostenregeling.

Uw vragen bevestigen in ieder geval het beeld van de evaluatie: er leven nog veel onduidelijkheden. Uit de vragen en opmerkingen van de diverse fracties spreekt ook een zorg voor het welslagen van de werkkostenregeling. Dat signaal heb ik ter harte genomen en daar ben ik ook mee aan de slag gegaan. Dit blijkt ook uit mijn brief van 8 maart 2013. In die brief kondig ik, mede in het licht van een verkenning naar verdergaande vereenvoudigingen van de werkkostenregeling en een vergroting van het draagvlak daarvoor, een verlenging aan van het keuzeregime met een jaar. De hiervoor bedoelde verkenning is inmiddels afgerond. Deze doe ik u hierbij toekomen (Kamerstuk 33 402, nr. 54). Deze verkenning bevat een aantal opties voor maatregelen, zowel binnen als buiten de werkkostenregeling, die ertoe kunnen bijdragen dat de werkkostenregeling verbetert en tegelijkertijd het draagvlak daarvoor vergroot. De komende periode wil ik gebruiken voor een brede (internet)consultatie van de verkenning om, samen met de praktijk, deze opties te bespreken en te bezien welke van de daarin beschreven opties haalbaar zijn en of er nog andere opties denkbaar zijn die bijdragen aan een verbetering van en het creëren van het breed draagvlak voor de werkkostenregeling. Over de verkenning en uiteraard ook de resultaten van de brede consultatie naar aanleiding van die verkenning, zou ik graag nog voor de zomer met uw Kamer van gedachten wisselen. Ik hoop dan in het pakket Belastingplan 2014 met concrete voorstellen op dit punt te kunnen komen.

Uit de verkenning blijkt allereerst dat simpele oplossingen er niet zijn. Het blijft toch, zeker in de loonbelasting, in alle redelijkheid en begripelijkheid, een balanceren tussen enerzijds een rechtvaardige heffing en het waarborgen van de heffing naar draagkracht en anderzijds een eenvoudig en doelmatig heffingsstelsel. Ik wil nog benadrukken dat vereenvoudiging – en de werkkostenregeling heeft zeker vereenvoudiging gebracht – altijd winnaars en verliezers kent. Verdergaande vereenvoudiging kan alleen worden bereikt door met een frisse blik naar de leidende leerstukken als loonbegrip en tijdvakheffing te kijken.

Het eventueel te introduceren noodzakelijkheids criterium, dat in deze verkenning uitgebreid wordt toegelicht, heeft grote voordelen, maar ook hier geldt een bekende uitspraak van Johan Cruyff: ieder voordeel heeft zijn nadeel.

Bij de beantwoording van de gestelde vragen wordt zoveel mogelijk de volgorde van de vragen aangehouden. Waar mogelijk zijn de antwoorden op vragen van de leden van de verschillende fracties gebundeld tot één antwoord. Veel van de vragen komen ook al in de verkenning aan bod en worden feitelijk al in die verkenning beantwoord. Indien dat het geval is wordt naar die verkenning verwezen.

De leden van de fractie van de VVD vragen zich af of de met de werkkostenregeling beoogde administratieve lastenverlichting ook wordt bereikt. Zij verwijzen daarbij naar de brief waarmee de evaluatie van de werkkostenregeling aan de Kamer is aangeboden en waarin naar de mening van deze leden zaken zijn opgenomen die eerder lastenverzwarend ogen. Bij wijze van voorbeeld noemen deze leden de declaraties die niet langer op gevoel zouden kunnen worden ingevuld. Zij vragen hoe de staatssecretaris de beoogde lastenverlichting denkt te bereiken. Ook de leden van de fractie van de ChristenUnie wijzen erop dat de werkgevers de beoogde administratieve lastenverlichting nog niet ervaren. In de bijgevoegde verkenning worden opties geschetst die daadwerkelijk moeten bijdragen aan een verbetering van en het vergroten voor het draagvlak voor de werkkostenregeling. Dat betreft de introductie van het noodzakelijkheids criterium in het loonbegrip en het vereenvoudigen van enkele meer administratieve voorschriften. Met name de introductie van het noodzakelijkheids criterium kan zeker een bijdrage leveren aan de door deze leden gevraagde administratieve lastenverlichting, in het bijzonder omdat dit beter aansluit bij maatschappelijke opvattingen over het loonbegrip.

Deze leden wijzen ook op enkele onduidelijkheden in de regeling, zo vragen zij wanneer bijvoorbeeld een bijeenkomst zakelijk is en of daar voorbeelden van kunnen worden gegeven. In het algemeen is een bijeenkomst zakelijk als daarmee de belangen van de onderneming zijn gediend. De praktijk is vol met duidelijke voorbeelden, maar ik zal me beperken tot twee voorbeelden van situaties die onduidelijk zouden kunnen zijn. Een bon van een zakelijk etentje op een werkdag, waarbij in de agenda van de werknemer een afspraak staat om met cliënten een offerte te bespreken, leidt niet snel tot twijfel aan het zakelijk karakter. Onder de werkkostenregeling vallen de kosten die betrekking hebben op de werknemer onder de gerichte vrijstelling voor tijdelijke verblijfskosten en zijn dus onbelast. Ander voorbeeld: bij een bon voor een zakelijk etentje met vier personen bij een fastfoodketen, in het weekend waarop ook twee kindermenu's staan, bestaat gereede twijfel aan het zakelijk karakter van dat etentje.

De leden van de fractie van de VVD vragen of de staatssecretaris positief is over de nieuwe informatie die na de evaluatie over de werkkostenregeling beschikbaar is gekomen en of hij vindt dat de regeling door de werkgevers snel genoeg wordt ingevoerd. Over de evaluatie op zich ben ik

zeer positief. Deze heeft namelijk meer inzicht in de uitwerking van de werkkostenregeling opgeleverd, met name in de spreiding onder werkgevers. Ook is vast komen te staan dat de hoogte van de vrije ruimte correct is vastgesteld en dat 78% van de werkgevers daar ook voldoende aan heeft. Dat is een mooi resultaat. Maar uit de evaluatie komt ook informatie naar voren waar ik niet tevreden mee ben. De ervaren onduidelijkheden, de gesignaleerde knelpunten en het nog te geringe gebruik stemmen nog niet tevreden. Daarom heb ik daarnaar nader onderzoek laten doen dat heeft geresulteerd in bijgevoegde verkenning.

De leden van de fractie van de VVD vragen of de bekendheid van de werkkostenregeling onder het midden- en kleinbedrijf groot genoeg is. Ook de leden van de fractie van D66 vragen een reactie op de onbekendheid van de regels van de werkkostenregeling en wat ik ga ondernemen om deze bekendheid te vergroten. In dit verband vragen de leden van fractie van de ChristenUnie speciale aandacht voor het faciliteren van de overstap op de werkkostenregeling. De leden van de fractie van de VVD vragen hoe de staatssecretaris het gevoel van urgentie om de werkkostenregeling op tijd in te voeren wil vergroten. Het baart mij zorgen dat zoveel werkgevers niet of slecht op de hoogte zijn van de werkkostenregeling. Daarom zet ik in op extra voorlichting voor het MKB. Hiertoe laat ik zowel werkgevers als hun financiële tussenpersonen aanschrijven met bijzondere aandacht voor het voorbereiden van de overstap en zal ik de werkkostenregeling ook tijdens de Week van de Ondernemer van MKB-Nederland onder de aandacht brengen. Overigens is mij gebleken dat veel (kleine) werkgevers ook slecht op de hoogte zijn van de oude regeling. De invoering van de werkkostenregeling leidt er vaak toe dat werkgevers zich bewuster worden van de geldende fiscale regels die niet allen onder de werkkostenregeling maar ook reeds in het pre-werkkostenregeling tijdperk golden.

Voorts merk ik hierbij op dat de Belastingdienst op centraal niveau cao's beoordeelt op de fiscale gevolgen. Daarbij besteedt de Belastingdienst in het bijzonder ook aandacht aan de gevolgen van de werkkostenregeling. De Belastingdienst publiceert de beoordelingen op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl). (Ook) Op deze wijze draagt de belastingdienst actief bij aan de bekendheid met de werkkostenregeling, met name ook bij de kleinere werkgevers zonder eigen fiscale afdeling.

In het kader van het zogenoemde horizontaal toezicht besteedt de Belastingdienst eveneens, maar dan meer gericht op de individuele werkgever, aandacht aan de werkkostenregeling.

De leden van de fractie van de VVD wijzen erop dat het gebruik van de fietsregeling zeer beperkt is en of ik bereid ben de fietsregeling te ontzien om duurzaam verkeer te stimuleren. De door mij in mijn brief van 22 oktober 2012 aangehaalde cijfers over het gebruik van de fietsregeling betreffen cijfers uit het jaar 2010, dus van vóór de invoering van de werkkostenregeling. In dat jaar bleek slechts 6% van de werkgevers, al dan niet op basis van een cafetariaregeling, een fiets had vergoed of verstrekt. Uit de evaluatie blijkt bovendien dat ongeveer 60% van de werkgevers die een fietsregeling toepassen, die regeling ook bij de werkkostenregeling in stand laten. Minder dan 15% stopt ermee, de rest weet het nog niet. Omdat onder de werkkostenregeling minder regels gelden dan onder de oude regeling is het voor werkgevers, zeker als zij vrije ruimte overhouden, makkelijker geworden om vaker en duurdere fietsen (belastingvrij) te verstrekken of te vergoeden. Ik zie daarom geen reden om weer een aparte gerichte vrijstelling in het leven te roepen, omdat dit haaks staat op de gedachte van de werkkostenregeling van minder regels.

De leden van de fractie van de VVD vragen of het klopt dat er werkgevers zijn die onder de werkkostenregeling hun personeel geen bedrijfskleding meer kunnen aanbieden. Het antwoord kan kort zijn. Ook onder de werkkostenregeling kan een werkgever zijn personeel in werkkleding steken. Die regels zijn nauwelijks veranderd. Ter beschikking gestelde uniformen en andere werkkleding die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te dragen, zoals bijvoorbeeld een brandweeruniform, en werkkleding die op de werkplek achterblijft, worden gewaardeerd op nihil, kunnen daardoor belastingvrij worden verstrekt en nemen diensgevolge als zodanig geen forfaitaire ruimte in beslag. Hetzelfde geldt voor kleding waar op ieder kledingstuk een bedrijfslogo van ten minste 70 cm<sup>2</sup> staat. Om (werk)kleding die niet aan de eisen voldoet en dus belast zou moeten zijn, toch onbelast te verstrekken kan de werkgever gebruik maken van de vrije ruimte. Dat is het mooie van de systematiek van de werkkostenregeling.

De leden van de fractie van de VVD vragen ook of het klopt dat werkgevers geen kortingen meer kunnen geven aan werknemers op eigen producten. Juist onder de werkkostenregeling is het mogelijk om alle voorzieningen, en dus ook de kortingen voor het personeel, onafhankelijk van de omvang daarvan, belastingvrij te geven door deze korting onder te brengen in de vrije ruimte. Wel is het zo dat de vrije ruimte wellicht niet voor alle bedrijven toereikend is om naast de andere voorzieningen zoals de kerstpakketten de gehele korting hierin onder te brengen. Het gaat hier met name om bedrijven met relatief veel parttimers en (gemiddeld) lage lonen. In de bijgevoegde verkenning wordt nader op dit onderwerp ingegaan.

De leden van de PvdA-fractie kunnen uit de kabinetsreactie op de evaluatie niet opmaken welke politieke en beleidsmatige conclusies het kabinet trekt uit de evaluatie. Ook in het bedrijfsleven bestaat onzekerheid over de toekomst van de werkkostenregeling. Tevens vragen deze leden op welke punten het kabinet voornemens is de werkkostenregeling aan te passen om tegemoet te komen aan de bezwaren en knelpunten die tijdens de experimenteerfase aan het licht zijn gekomen. Zoals ik hiervoor al heb opgemerkt in reactie op vragen van de leden van de fractie van de VVD ben ik over de evaluatie op zich zeer positief. Deze heeft namelijk meer inzicht in de uitwerking van de werkkostenregeling opgeleverd, met name in de spreiding onder werkgevers. Als het gaat om de politieke en beleidsmatige conclusies die ik trek uit de evaluatie: deze geeft mijns inziens geen aanleiding om ten principale terug te komen op de ingeslagen weg. Wel heeft deze evaluatie geleid tot de bijgevoegde verkenning naar maatregelen, zowel binnen als buiten de werkkostenregeling, die ertoe kunnen bijdragen dat de werkkostenregeling verbetert en tegelijkertijd het draagvlak daarvoor vergroot.

De leden van de fractie van de PvdA vragen naar de toekomst van de werkkostenregeling, in het bijzonder of het verlengde optionele model tijdelijk of permanent zal zijn. Zoals ik in mijn brief van 8 maart 2013 aan uw Kamer heb aangegeven wordt het keuzeregime met één jaar verlengd tot 1 januari 2015. In het kader van het pakket Belastingplan 2014 zullen dan, op basis van bijgevoegde verkenning en de resultaten van de (internet)consultatie, voorstellen worden gedaan tot verbetering. Daarbij zal er ook in worden voorzien dat de werkkostenregeling per 1 januari 2015 voor alle werkgevers verplicht van toepassing wordt. Het keuzeregime vervalt per genoemde datum.

De leden van de fractie van de PVV vragen hoe het komt dat slechts een gering deel van de werkgevers de overstap heeft gemaakt naar de werkkostenregeling. Uit voorlopige cijfers van een grote softwareleve-

rancier blijkt dat het aantal werkgevers dat is overgestapt ondertussen richting de 20% loopt. Dat is natuurlijk nog veel te weinig. Maar ik begrijp goed dat werkgevers in deze crisistijden wel wat anders aan hun hoofd hebben dan de voorbereiding op de overstap naar de werkkostenregeling. Zolang er een keuzeregime bestaat zullen veel werkgevers een overstap dan ook uitstellen tot het moment dat dit noodzakelijk wordt. Zoals hiervoor al is aangegeven wordt het keuzeregime verlengd tot 1 januari 2015, de verwachting is dan ook dat werkgevers komend jaar voorbereidingen zullen treffen om definitief over te gaan naar de werkkostenregeling. Met de in de verkenning voorgestelde aanpassingen rondom het loonbegrip en de administratieve vereenvoudigingen spreek ik de verwachting uit dat de werkkostenregeling aantrekkelijker wordt. Daarnaast blijkt uit de evaluatie dat naarmate de werkgevers kleiner zijn, men wacht op initiatief van de boekhouder en dat men zich nog niet in de werkkostenregeling heeft verdiept, waardoor het kennisniveau van de werkkostenregeling bij met name het MKB vaak nog laag is. Er zal dan ook extra aandacht aan voorlichting worden besteed. Dit heb ik ook al aangegeven in reactie op vragen van (onder andere) de leden van de fractie van de VVD.

De leden van de fractie van de PVV vragen zich af of van uitstel van de verplichte toepassing van de werkkostenregeling misschien afstel gaat komen. Uitstel leidt in dit geval zeker niet tot afstel. Net als de leden van de fractie van de PVV ben ik van mening dat de systematiek van de werkkostenregeling goed is. De evaluatie geeft zeker aanleiding tot het zoeken naar mogelijkheden van verbetering en vergroting van het draagvlak. In de bijgevoegde verkenning reik ik daarvoor de bouwstenen aan. De evaluatie geeft mij geen aanleiding om terug te keren op de ingeslagen weg.

De leden van de fractie van de PVV vragen hoe het komt dat binnen het bedrijfsleven de regeling nog niet als een vereenvoudiging wordt ervaren. Uit de evaluatie blijkt dat het gemiddelde rapportcijfer een zesje is. Werkgevers hebben niet het gevoel dat de invoering van de werkkostenregeling tot een vereenvoudiging leidt door onder andere het blijven bestaan van de administratieve verplichtingen als gevolg van het blijven bestaan van gerichte vrijstellingen. Daarnaast brengt de overgang naar een ander regime altijd de nodige administratieve lasten met zich mee en vergt het een omschakeling in de benadering van vergoedingen en verstrekkingen.

De leden van de fractie van de PVV vragen waar de vereenvoudiging zit in de werkkostenregeling, hoe deze verder bereikt kan worden en of er al is geluisterd naar de klachten en wensen van werkgevers en werknemers. Door de invoering van de werkkostenregeling is de systematiek van vrije vergoedingen en verstrekkingen sterk vereenvoudigd. Ten aanzien van vergoedingen en verstrekkingen waarvoor de werkgever de vrije ruimte benut, hoeven werkgevers niet meer op werknemersniveau te administreren en te toetsen. Met de invoering van de werkkostenregeling zijn daarnaast ook andere gedetailleerde regels met normeringen of beperkingen per vergoeding of verstrekking vervallen. Bijvoorbeeld het onderscheid in forfaitaire waardering voor een lunch of een warme maaltijd is vervallen. Wel zijn er – op verzoek van het bedrijfsleven – een aantal gerichte vrijstellingen voor omvangrijke zakelijke kostencategorieën blijven bestaan die niet onder de vrije ruimte vallen. Dergelijke gerichte vrijstellingen brengen ook administratieve lasten met zich, omdat er op individueel niveau moet worden vastgelegd en getoetst aan normeringen en beperkingen. Deze met de gerichte vrijstellingen samenhangende verplichtingen zijn er mede debet aan dat de werkkostenregeling gevoelsmatig nog niet ervaren wordt als een vereenvoudiging met de

daaraan verbonden administratieve lastenverlichting. Evenwel, de wens om deze gerichte vrijstellingen in stand te houden, gecombineerd met het streven naar verdergaande vereenvoudiging, illustreert het zoeken naar een evenwicht tussen een eenvoudig en doelmatig heffingsstelsel en een redelijke verdeling van de vrije ruimte en de lasten van het eindheffingsregime.

In deze discussie over het nog niet ervaren van de vereenvoudiging speelt ook een rol dat het voorbereiden van de overstap op de werkkostenregeling een eenmalige administratieve last met zich brengt. Dat is ook de fase waarin de meeste werkgevers zich op dat moment bevinden. Een administratieve lastenverlichting zal in de praktijk pas als zodanig worden ervaren als werkgevers zich de nieuwe systematiek eigen hebben gemaakt. Pas als je met de nieuwe regeling werkt leer je deze ook beter kennen en, naar de ervaring leert, ook beter waarderen.

Desalniettemin, ondanks dat de nodige vereenvoudiging is bereikt kan het altijd beter. In de bijgevoegde verkenning wordt nader ingegaan op de stappen die nog gezet kunnen en moeten worden om verdere vereenvoudiging te bereiken. In het verleden is regelmatig geconstateerd dat het bedrijfsleven weliswaar behoefte heeft aan vereenvoudiging maar tegelijkertijd ook aan zekerheid. De vraag is dus of het bedrijfsleven ook bereid is een bepaalde mate van zekerheid in te leveren om daarvoor verdere vereenvoudiging en daling van administratieve lasten terug te krijgen. Ik zal enkele belangenorganisaties expliciet wijzen op de mogelijkheid om input te leveren, zowel in de voorgenomen gesprekken of consultatie.

De leden van de fractie van de PVV vragen of het klopt dat er alleen administratieve lastenverlichting heeft plaatsgevonden in een vermindering van de uitvoering en controle door de Belastingdienst. De werkkostenregeling brengt meer vereenvoudiging. Niet alleen zullen de uitvoeringskosten voor de Belastingdienst verminderen op het moment dat alle werkgevers over zijn gegaan naar de werkkostenregeling. Het huidige en tot 1 januari 2015 verlengde keuzeregime zorgt slechts voor een toename van de uitvoeringskosten van de Belastingdienst, dit tevens in reactie op de vraag van de leden van de fractie van D66 naar de kosten, verbonden aan de verlenging van het keuzeregime. Ook werkgevers die de werkkostenregeling toepassen realiseren een administratieve lastenverlichting omdat alle loonbestanddelen waarvoor zij de vrije ruimte benutten, niet meer (in de loonadministratie) op werknemersniveau hoeven te worden vastgelegd. En de praktijk blijkt als voordeel dat de werkkostenregeling een positieve bijdrage levert aan dagelijkse bedrijfsvoering.

De leden van de fractie van de PVV vragen zich af hoe de Staatssecretaris aankijkt tegen een sectorale differentiatie van het forfaitaire percentage. Het is juist dat een sectorale differentiatie de financiële gevolgen van de werkkostenregeling afvlakt, waardoor de positieve en negatieve gevolgen voor winnaars en verliezers gemiddeld kleiner kunnen worden. Dat klinkt sympathiek. Maar de introductie van een sectorale differentiatie leidt onherroepelijk tot een verhoging van de uitvoeringslasten bij zowel de werkgever als de Belastingdienst, alleen al omdat er discussie kan ontstaan over de sector waar een bedrijf onder valt. Daar komt bij dat het vaststellen van een reëel percentage per sector een permanente monitoring zou vergen van de aard en omvang van de vergoedingen en verstrekkingen per sector. Niet alleen zou dit tot arbitraire resultaten leiden, maar dergelijke informatie is eenvoudigweg niet beschikbaar zonder een uitbreiding van de administratieve vastleggingen. Zo'n uitbreiding zou echter haaks staan op de met de werkkostenregeling beoogde vereenvoudigingen en vermindering van de administratieve lastendruk. De doelstelling van de werkkostenregeling is verdere

vereenvoudiging. De introductie van een gedifferentieerd percentage zou deze doelstelling doorkruisen.

Het door de leden van de fractie van de PVV gesignaleerde knelpunt wordt goeddeels opgelost met een mogelijke introductie en uitwerking van het noodzakelijkheids criterium. Een tegenbewijsregeling, waar deze leden naar vragen, geeft in plaats van vereenvoudiging en lastenverlichting, juist extra administratieve lasten en hogere uitvoeringskosten.

De leden van de fractie van D66 vragen de staatssecretaris of het gestelde in het artikel «Uitstel werkkostenregeling dreigt; Poging tot verlaging administratieve lasten slaat niet aan bij bedrijf» in het Financieele Dagblad van 8 februari 2013 klopt. In dat artikel staat dat bronnen rond het Ministerie van Financiën bevestigen dat de verplichte overstap naar de werkkostenregeling met één of twee jaar wordt uitgesteld. Het klopt dat de verplichte overstap naar de werkkostenregeling met een jaar wordt uitgesteld. Ik heb dat bekendgemaakt in mijn eerdergenoemde brief aan uw Kamer van 8 maart 2013.

De leden van de fractie van D66-fractie informeren naar de budgettaire effecten van uitstel van de verplichte invoering van de werkkostenregeling. De kosten van het keuzeregime zijn vooralsnog beperkt en kunnen tot en met 2014 worden gefinancierd door in de oude regeling een maximum bedrag per werknemer te stellen aan de belastingvrije voorziening voor personeelsfeesten. Het keuzeregime zal echter duurder uitvallen naarmate werkgevers meer zicht krijgen op de mogelijkheden van de werkkostenregeling en daardoor beter in staat zullen zijn om het voor hen financieel meest gunstige systeem te kiezen. Daarmee rekening houdend kan op basis van het evaluatierapport opgenomen informatie worden verondersteld dat de kosten van een (permanent) keuzeregime op termijn kunnen oplopen tot € 300 mln per jaar.

De leden van de fractie van D66 wijzen erop dat maar liefst 44% van de kleinste organisaties en gemiddeld 38% van alle organisaties aangeeft nog nooit gehoord te hebben van de werkkostenregeling. Van de kleinste organisaties zegt slechts 26% volmondig kennis te hebben over de werkkostenregeling. Deze leden vragen de staatssecretaris te reageren op deze cijfers. In een eerdere reactie op de vragen van onder andere de leden van de fracties van de VVD en D66 heb ik ook al mijn zorgen uitgesproken over het feit dat zoveel werkgevers niet of slecht op de hoogte zijn van de werkkostenregeling. Een van mijn speerpunten zal dan ook zijn om te zorgen dat – door extra voorlichting, vooral in de richting van het MKB – de werkkostenregeling, met alle voordelen die daaraan zijn verbonden, bekend wordt onder een zo groot mogelijke groep werkgevers. Ik hoop ook dat de aangekondigde brede (internet)consultatie bijdraagt aan een grotere bekendheid.

De leden van de fractie van D66 vragen mij in te gaan op drie voorbeelden met betrekking tot de werkkostenregeling uit het artikel «Kostenregeling schrikt bedrijven af» uit het Financieele Dagblad van 28 oktober 2011. Zij vragen tevens of ik mogelijkheden zie tot verbetering op deze punten. Het eerstgenoemde voorbeeld ten aanzien van personeelsfeesten die buiten de onderneming worden georganiseerd is juist. Personeelsfeesten vormen in beginsel loon dat past in de generieke vrijstelling van de vrije ruimte. Echter, om de (ingewikkelde) waardering van een personeelsfeest op de werkplek te voorkomen geldt daarvoor de algemene nihilwaardering van voorziening op de werkplek.

Het tweede voorbeeld is eveneens juist. Een ter beschikking gestelde ballpoint is vrijgesteld (nihilgewaardeerd). Inleveren bij de werkgever – omdat sprake moet zijn van ter beschikkingstelling – is puur theorie, in de praktijk wordt een lege pen in de prullenbak gegooid. Geeft de werkgever

een waardevolle pen, bijvoorbeeld een dure vulpen met inscriptie, dan vormt deze pen loon, waarvoor de vrije ruimte benut kan worden. De vrije ruimte is ook juist voor dit soort situaties bedoeld. Geen discussies meer over de vraag of sprake is van een geschenk met ideële waarde of niet, geen vastlegging meer op werknemersniveau.

Bij het derde voorbeeld ten aanzien van de fiscale behandeling van tablets, computers en mobiele telefoons passen enkele belangrijke kanttekeningen. De 7 inch is niets anders dan een bewijsvermoeden. De Belastingdienst gaat er bij deze apparaten vanuit dat sprake is van een communicatiemiddel als het beeldscherm een diagonaal heeft van niet meer dan 7 inch (17,78 cm). Het beeldscherm en de invoermogelijkheden zijn bij deze apparaten te beperkt voor langdurig gebruik als computer. Wel staat het werkgevers vrij om aannemelijk te maken dat een specifiek apparaat met een groter scherm toch een communicatiemiddel is. Zogenaemde pocket-PC's, mininotebooks, netbooks, e-readers en navigatieapparatuur vallen niet onder het begrip communicatiemiddelen. Dergelijke apparatuur is hetzij geschikt voor algemeen gebruik, hetzij voor een specifiek ander gebruik dan als communicatiemiddel. Deze apparatuur valt hierom onder de regeling voor computers e.d. De tablet heeft als belangrijke kenmerken dat het een mobiel apparaat is en daardoor ook eenvoudig privé kan worden gebruikt en dat deze niet primair voor communicatie bedoeld is. Net als de computer thuis is de tablet daarom in beginsel belast. Overigens, deze problematiek hangt niet samen met (de invoering van) de werkkostenregeling. Het onderscheid is een gevolg van historisch gegroeide detailregelingen op het punt van telefonie en computers en is scherper komen te liggen door snelle technische ontwikkelingen.

De leden van de fractie van D66 vragen ook naar een groslijst van gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen. Dat is niet goed te doen. Op hoofdlijnen zijn dergelijke lijstjes te vinden in wet- en regelgeving. Met zo'n opsomming zou echter nog geen volledig overzicht worden gegeven, omdat er vele situaties denkbaar zijn die binnen de algemene formulering van hetzij de nihilwaarderingen hetzij de gerichte vrijstellingen kunnen vallen. Het handboek loonheffingen 2013 van de Belastingdienst geeft een aardig overzicht, maar is ook niet uitputtend. Overigens, dat geldt ook voor de 29 kostencategoriën van het oude regime. Al is het lijstje van het oude regime een stuk langer, ook dan zijn er veel situaties denkbaar die niet specifiek genoemd zijn. Ook voor dit regime heeft de Belastingdienst een handboek.

De leden van de fractie van D66 vragen mij of ik in kan gaan op de optie om de vrijstellingen en nihil-waarderingen te schrappen of te beperken, en in plaats daarvan het loonbegrip te wijzigen (bijvoorbeeld door als loon te definiëren dat wat maatschappelijk als loon wordt ervaren). Zij vragen mij in dit verband ook in te gaan op het criterium «werkplek» bij het loonbegrip. In de bijgevoegde verkenning wordt de suggestie gedaan van het zogenoemde noodzakelijkheids criterium, een criterium dat erg nauw verband houdt met hetgeen maatschappelijk als loon wordt ervaren. In de verkenning kom ik dan ook uitgebreid tegemoet aan het verzoek van de leden van de fractie van D66, ook als het gaat om het criterium werkplek bij het loonbegrip. Om die reden beperk ik me in dit geval tot een verwijzing naar die verkenning.

De leden van de D66-fractie vragen of thuiswerken onder het criterium «werkplek» valt. De thuiswerkplek kent niet alle met de werkplek verbonden fiscale faciliteiten van nihilwaarderingen voor voorzieningen op de werkplek. Dat betekent niet dat er geen mogelijkheden voor onbelaste verstrekkingen zijn. Voorzieningen op de thuiswerkplek die voortvloeien uit het arbeidsomstandighedenbeleid van de werkgever op

grond van de Arbeidsomstandighedenwet kan de werkgever wel onbelast ter beschikking stellen. Daarbij kan gedacht worden aan de beeldschermwerkplek, een bureaustoel en de verlichting.

Voorts vragen de leden van de fractie van D66 naar het risico dat de werkkostenregeling het thuiswerken ontmoedigt. De leden van de fractie van de ChristenUnie vrezen ook dat de werkkostenregeling thuiswerken onvoldoende stimuleert en vragen om een reactie op dit punt. De door genoemde leden geuite vrees deel ik niet. Op grond van de werkkostenregeling zijn er drie categorieën verstrekkingen voor de thuiswerkplek te onderscheiden die onbelast zijn. De eerste categorie betreft verstrekkingen die rechtstreeks voortvloeien uit het arbeidsomstandighedenbeleid van de werkgever. In deze categorie onbelaste verstrekkingen valt bijvoorbeeld de beeldschermwerkplek thuis. De tweede categorie onbelaste verstrekkingen zijn verstrekkingen die deels op de reguliere werkplek worden gebruikt en deels op de thuiswerkplek. Als een verstrekking op de reguliere werkplek onbelast is, is het gebruik daarvan op de thuiswerkplek ook onbelast. Voorbeelden zijn de mobiele telefoon en gereedschap. Deze twee categorieën verstrekkingen zijn onbelast omdat hiervoor een nihilwaardering geldt. Daarnaast kan een verstrekking op of vergoeding voor de thuiswerkplek zonder nadere voorwaarden onbelast blijven als deze door de werkgever voor de vrije ruimte wordt aangewezen. Op de reguliere werkplek zijn er enkele verstrekkingen die onbelast zijn, terwijl die verstrekkingen op de thuiswerkplek dat niet zijn, tenzij gebruik wordt gemaakt van de genoemde vrije ruimte van 1, 5%. Voorbeelden zijn de door de leden van de fractie van de ChristenUnie aangehaalde internetverbinding en meer privé getinte zaken zoals de koffie. Van een internetverbinding heeft een belastingplichtige onmiskenbaar een privévoordeel en dit voordeel is dan ook belast. In het kader van de eenvoud is ervoor gekozen om deze vergoedingen voor het geheel in de vrije ruimte te laten neerslaan, zodat de lastig te maken knip tussen het privé deel en het zakelijke deel van de vergoeding niet gemaakt hoeft te worden. Verder merk ik op dat ook voor invoering van de werkkostenregeling er al verschillen in fiscale behandeling tussen verstrekkingen op de reguliere werkplek en de thuiswerkplek bestonden. Een open norm zoals het in de bijgevoegde verkenning genoemde noodzakelijkheids criterium kan de bezwaren van normeringen en beperkingen van het oude regime of van de werkkostenregeling verminderen. Ter verduidelijking een voorbeeld: een printer voor een werknemer die van huis uit klanten bezoekt en niet op het kantoor komt, kan na introductie van het noodzakelijkheids criterium door de werkgever onbelast verstrekt worden als deze desgevraagd aannemelijk kan maken dat het gebruik van die printer nodig is voor het werk van die werknemer.

De leden van de fracties van D66 en de ChristenUnie hebben tevens een aantal vragen gesteld over telefoons en tablets, in het bijzonder naar het verschil in de eisen naar de mate van zakelijk gebruik van communicatiemiddelen waaronder de mobiele telefoon enerzijds en computers waaronder de tablet anderzijds. Laat ik beginnen een misverstand weg te nemen. Zakelijke telefoonkosten vallen niet in de vrije ruimte voor zover het gaat om de kosten van een ter beschikking gestelde telefoon. Een vergoeding voor zakelijke gesprekskosten met de privételefoon van de werknemer vormt wel belast loon, waarvoor de vrije ruimte kan worden benut. Dat onderscheid tussen vergoeden en verstrekken, dat aan de basis ligt van de administratieve verplichtingen, komt uitgebreid aan de orde komt in de bijgevoegde verkenning. Die vergoeding kan namelijk pas vrijgesteld worden als de werkgever kan aantonen dat het om zakelijke kosten gaat. Daartoe zal hij vastleggingen moeten doen. De leden van de fractie van de ChristenUnie vinden dat papierloos vergaderen en werken door het onderscheid tussen telefoons en tablets wordt ontmoedigd.

Zoals eerder gezegd, het onderscheid in eisen van zakelijk gebruik tussen telefoons, tablets en computers kent een lange historie. Dit onderscheid kan worden weggenomen, zoals deze leden bepleiten, overigens zowel binnen het huidige regime, als met het in de verkenning gesuggereerde noodzakelijkheids criterium, maar kan in beide gevallen niet zonder budgettaire gevolgen.

De leden van de fractie van D66 vragen of het klopt dat wat betreft vergoedingen voor niet-actieven – ik ga er bij de beantwoording vanuit dat wordt bedoeld: post-actieven – deze slechts uit de vrije ruimte van werkgevers kunnen worden gefinancierd, voor zover het branche-eigen producten van de vennootschap betreft. Dit kan ik bevestigen, met dien verstande dat in de werkkostenregeling de bestaande praktijk van werkgevers om aan hun post-actieven, oud-werknemers die inmiddels met VUT of pensioen zijn, nog het jaarlijkse kerstpakket, of de personeelskorting op producten uit het eigen bedrijf voortgezet kan worden. Hierbij past de kanttekening dat de vrije ruimte gerelateerd is aan loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Een uitkeringsinstelling zoals een pensioenfonds heeft geen «eigen» vrije ruimte.

De leden van de fractie van D66 vragen welk percentage van de bedrijven branche-eigen producten verstrekt aan werknemers. Uit het evaluatie-rapport blijkt dat dit percentage 2,6 bedraagt. Uit het EIM-rapport naar vergoedingen en verstrekkingen blijkt dat de administratieve lasten die samenhangen met de personeelskorting – dit naar aanleiding van de vraag daarover van genoemde leden – 8,39% van de totale administratieve lasten van vergoedingen en verstrekkingen in de loonsfeer bedragen.

De leden van de fractie van D66 vragen naar de gerichte vrijstelling voor tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking, waaronder ook de vrijstelling voor maaltijden op koopavond valt. Deze vrijstelling is van toepassing wanneer een werknemer ambulant is of als een werknemer heen en weer reist tussen een tijdelijke verblijfplaats en zijn werkplek, bijvoorbeeld bij een project. De omvang van de gerichte vrijstelling voor tijdelijke verblijfskosten bedraagt 0,53% van de loonsom. Het aandeel van de werkgevers dat gebruikt maakt van deze vrijstelling bedraagt 40%. Naar aanleiding van een vraag van deze leden hoe dit zich verhoudt tot de administratieve lasten, merk ik op dat uit het eerder genoemde EIM-rapport blijkt dat administratieve lasten van maaltijden op koopavond of op dienstreizen (tijdelijke verblijfskosten) 9,56% van de totale administratieve lasten van vergoedingen en verstrekkingen bedragen.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen om een nadere onderbouwing van de stelling dat het forfait voldoet, ondanks dat maar een klein deel van de werkgevers al gebruik maakt van de werkkostenregeling. Het onderzoek naar de omvang van het forfait heeft plaatsgevonden ongeacht de vraag of de werkgever al was overgestapt. Daartoe is onderzoek gedaan via internet. Er is werkgevers gevraagd een werkkosten scan in te vullen. Op basis van de daaruit verkregen informatie kon ook voor de werkgevers die nog niet waren overgestapt, worden bepaald of het forfait voor hen toereikend zou zijn. De verkregen informatie is niet alleen gebruikt voor de rapportage; de respondenten zijn op de hoogte gesteld van hun individuele resultaten van hun scan (onder of boven het forfait) en dat van de sector.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen of ik bereid ben budget vrij te maken om de vrije ruimte te verhogen om werkgevers die aan de vrije ruimte onvoldoende hebben tegemoet te komen. In de begeleidende brief bij het toezenden van de evaluatie aan de Tweede Kamer heb ik reeds aangegeven dat uit de evaluatie blijkt dat de vrije

ruimte voldoende ruim is vastgesteld. Van begin af aan was duidelijk dat de werkkostenregeling winnaars en verliezers zou kennen. Ik zie geen aanleiding waarom de relatief beperkte groep verliezers daarom gecompenseerd zou moeten worden. Bovendien blijkt uit de evaluatie dat een verhoging met 0,1%-punt, slechts leidt tot 1%-punt meer werkgevers die dan wel genoeg zouden hebben aan de vrije ruimte (79% in plaats van 78%), terwijl de 78% van de werkgevers die aan de vrije ruimte reeds voldoende heeft, ook van een dergelijke verhoging profiteert. Het dead-weight-loss gehalte van zo'n maatregel is dan ook aanzienlijk.

De leden van de fractie van de ChristenUnie zien extra administratieve lasten in de wijze waarop de vrije ruimte wordt bepaald als gevolg van het enerzijds administreren van kosten exclusief BTW, terwijl de werkkostenregeling uitgaat van bedragen inclusief BTW. Zij vragen of het mogelijk is om een lager forfait te introduceren voor werkgevers die zonder BTW willen boeken om zodoende de administratieve lasten te beperken. Allereerst, het boeken inclusief BTW vormt geen extra administratieve last: het is de bestaande praktijk, omdat de waarde van loon in natura naar zijn aard inclusief BTW is. Het idee van een lager forfait exclusief BTW komt sympathiek over, maar betekent ook een forfaitaire benadering met alle voor- en nadelen van dien. De gemiddelde BTW-druk is afhankelijk van het karakter van de verstrekkingen waarvoor de individuele werkgever zijn vrije ruimte benut. Mij bereiken signalen dat dit BTW-probleem afhankelijk is van karakter van de prestaties voor de BTW (belast/onbelast) van de werkgever en in de praktijk opgelost wordt door het maken van afspraken met de inspecteur over de gemiddelde druk.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen naar de bereidheid om de termijn waarbinnen de eindafrekening na afloop van het kalenderjaar moet worden opgesteld te verlengen zodat dit niet per se in januari plaats hoeft te vinden. In de bijgevoegde verkenning wordt ingegaan op het afsluiten van de administratie ten behoeve van bijvoorbeeld de bepaling van de vrije ruimte in de werkkostenregeling, maar ook in relatie tot de samenhang tussen de loonadministratie en de financiële administratie. Daarin worden ook suggesties gedaan voor het moment van opstelling van de eindafrekening. Om die reden beperk ik me in dit geval tot een verwijzing naar die verkenning.

In dit verband vragen deze leden tevens naar de eindheffingsystematiek voor starters. Zij vragen of het door het ontbreken van de mogelijkheid van een eindafrekening na afloop van het kalenderjaar, voor starters kan gebeuren dat zij door afrekening per tijdvak meer eindheffing betalen dan zij bij een eindafrekening na afloop van het kalenderjaar verschuldigd zouden zijn. Deze constatering is juist. Ik ben echter van mening dat dit een ongewenste situatie is en dat het wenselijk is hiervoor een tegemoetkoming te introduceren. In de bijgevoegde verkenning wordt hiervoor een suggestie gedaan.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen tevens naar de mogelijkheid van een hoog forfait zonder gerichte vrijstellingen met daarnaast de huidige werkkostenregeling. Uit de evaluatie blijkt dat het totale bedrag dat omgaat in de gerichte vrijstellingen groter is dan wat omgaat in de vrije ruimte. Een groter forfait zonder gerichte vrijstellingen, zal zeer grote herverdelingseffecten met zich meebrengen, omdat ook het gebruik van de gerichte vrijstellingen per werkgever sterk verschilt. Het naast elkaar laten bestaan van beide systemen zal ertoe leiden dat werkgevers altijd kiezen voor een systeem dat voor hen het meest gunstig is, waardoor het stelsel niet meer budgetneutraal zal zijn. Dit zou bovendien ertoe leiden dat werkgevers hun vergoedingen en verstrekkingen toch administreren om een optimale keuze te kunnen maken wat

haaks staat op vereenvoudiging. Een verlaging van het hoge forfaitaire percentage lost dit niet op omdat er altijd werkgevers zullen zijn waarvoor het hogere forfait gunstiger is, bijvoorbeeld omdat zij in het geheel geen gebruik maken van gerichte vrijstellingen en de regeling ook daarmee dus niet budgetneutraal kan worden gemaakt. Een gelijktijdige verlaging van het bestaande forfait acht ik niet wenselijk, omdat de bestaande gebruikers van de werkkostenregeling dan de slachtoffers zijn van de herverdeling om een hoger forfait mogelijk te maken. Het werken met meerdere forfaits naast elkaar leidt dus ofwel tot een budgettaire derving ofwel tot ongewenste herverdelingseffecten.