



# Fiscale vereenvoudiging en het arbeidsrecht

Dat het betalen van onze belasting niet leuk is, maar wel makkelijker gemaakt kan worden, is al jarenlang het motto van de belastingdienst. Op het ministerie van Financiën is vereenvoudiging van de belastingwetgeving dan ook een 'hot item'. Tegelijkertijd weet iedereen die werkzaam is in de belastingadviespraktijk dat doorgevoerde belastingvereenvoudigingen meestal per saldo geen vereenvoudigingen zijn. Uiteindelijk zijn er toch steeds weer redenen waarom op de oorspronkelijk goed bedoelde vereenvoudiging correcties moeten worden aangebracht.

**JOOP VAN ZIJL**

Een aantal jaren geleden durfde een bewindsman op het ministerie van Financiën nog aan te kondigen dat belastingadviseurs maar beter alvast naar ander werk konden gaan zoeken met het oog op een toen door te voeren belastingvereenvoudiging. Maar belastingadviseurs zijn nadien toch niet echt aan de bedelstaf geraakt. Een wetsvoorstel met de titel 'Fiscale vereenvoudigingswet 2010' dient dan ook met de nodige scepsis te worden ontvangen en kan zelfs op de lachspieren gaan werken. Eén van de vereenvoudi-

gingen die dit wetsvoorstel beoogt, betreft de heffing van loonbelasting en premies werknemersverzekeringen over vergoedingen en verstrekkingen van werkgevers aan werknemers. Het wetsvoorstel introduceert voor de werkgever per 1 januari 2011 een vrijstelling van 1,5% van de totale fiscale loonsom van alle werknemers tezamen, waarbinnen bepaalde vergoedingen en verstrekkingen belastingvrij aan werknemers kunnen worden gedaan, zonder acht te slaan op de vraag of en in hoeverre daarin een te belasten element

van beloning begrepen is. Voor de vergoedingen en verstrekkingen die binnen deze vrijstelling kunnen worden gedaan, vervallen de nu geldende normeringen en beperkingen. De vergoedingen en verstrekkingen zijn voor de werknemer onbelast. Voor zover de werkgever in zijn totaliteit meer vergoedingen en verstrekkingen doet dan 1,5% van de fiscale loonsom moet de werkgever de belasting daarover voldoen in de vorm van eindheffing, waarbij het netto ontvangen bedrag wordt gebruteerd. Dat gebeurt met een tarief van 80%. De

werkgever kan er echter op het moment van het betalen van de vergoeding of het doen van de verstrekking ook voor kiezen het meerdere als loon te belasten. Naast deze forfaitaire regeling blijven ook gerichte vrijstellingen bestaan voor bepaalde andere soorten vergoedingen en verstrekkingen (zoals reis- en verblijfkosten, studie- en cursuskosten en verhuiskosten).

Of deze voorgestelde zogenaamde werkkostenregeling' in fiscale zin een vereenvoudiging oplevert, laat ik graag over aan deskundigen op het gebied van de loonbelasting. Ik heb mij echter afgevraagd welke de arbeidsrechtelijke gevolgen zouden zijn van de invoering van de werkkostenregeling. Dat het personeelsfeest en de personeelsreis (die nu overigens geheel onbelast zijn: is dat niet de ultieme eenvoud?) straks in het forfait ingepast moeten worden of anders belast zullen zijn, levert niet zo veel arbeidsrechtelijke gevolgen op. Werkgevers hebben zich doorgaans ten opzichte van hun werknemers niet tot deze activiteiten verplicht en kunnen vrijelijk besluiten om geen feest of reis te organiseren, dan wel om dat minder vaak of met minder kosten te doen. Hetzelfde geldt voor kerstpakketten. De vergoeding of verstrekking van een fiets is echter vaak al ingebed in een regeling van arbeidsvoorwaarden. Het vergoeden of het verstrekken van faciliteiten voor thuiswerken, internetaansluiting, bedrijfsfitness en de verstrekking en het gebruik van mobiele telefoons zullen bij veel werkgevers onderdeel uitmaken van een regeling van arbeidsvoorwaarden. Deze regelingen zullen zijn geënt op de bestaande fiscale

regels omtrent de belastbaarheid daarvan. Als die fiscale regels worden gewijzigd, zullen werkgevers die regelingen waarschijnlijk willen wijzigen, zeker als de wijziging leidt tot betaling van belasting die voorheen niet verschuldigd was.

De vraag is dan of werkgevers regelingen omtrent dit soort vergoedingen of verstrekkingen wel kunnen wijzigen. Moeten die niet geacht worden te behoren tot de arbeidsovereenkomst waarover partijen overeenstemming hebben bereikt, zelfs als de regeling niet in de arbeidsovereenkomst zelf is opgenomen? Als dat het geval is dan heeft de werkgever de toestemming van de werknemer nodig om de regeling te wijzigen.

Veel werkgevers hebben zich bij het treffen van dit soort regelingen van arbeidsvoorwaarden de bevoegdheid voorbehouden om deze later eenzijdig te wijzigen. Soms hebben zij zich die eenzijdige wijzigingsbevoegdheid zelfs speciaal voorbehouden voor het geval de fiscale regels omtrent de belastbaarheid wijzigen. Maar de wet schrijft voor dat een beroep op een dergelijk 'eenzijdig wijzigingsbeding' alleen mogelijk is als sprake is van zwaarwichtige omstandigheden. Of de wijziging van de fiscale wetgeving als zodanig kan worden gekwalificeerd is zeer de vraag. In de gevallen die bekend zijn uit de jurisprudentie tot nu toe over dit onderwerp gaat het doorgaans om gevallen van een 'bijna faillissement'.

Als een beroep op een eenzijdig wijzigingsbeding niet mogelijk is, staan de werkgever misschien nog wat instrumenten uit het algemene burgerlijk recht ter beschikking. De uitvoering van een overeenkomst kan niet worden verlangd als dat 'naar maat-

staven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is'. En de rechter kan een overeenkomst geheel of gedeeltelijk wijzigen of ontbinden als sprake is van onvoorziene omstandigheden die maken dat 'de wederpartij de ongewijzigde instandhouding van de overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet mag verwachten'. Maar deze instrumenten worden door de rechter slechts met grote terughoudendheid toegepast.

Als een werknemer de wijziging van de regeling omtrent de betreffende vergoedingen of verstrekkingen zou kunnen tegenhouden, rijst de vraag wat de gevolgen dienen te zijn van de mogelijke belastbaarheid daarvan. Bij soortgelijke wijzigingen van de fiscale regels in het verleden (zoals de belastingherziening 'Oort' in 1990) heeft de Hoge Raad geoordeeld dat de rechtsgevolgen daarvan op grond van redelijkheid en billijkheid tussen de werkgever en werknemer moeten worden verdeeld. Bijvoorbeeld door de werkgever de werkgeverslasten van de belastbaarheid van de vergoeding te laten dragen en de werknemer de kosten van de in te houden loonbelasting en premies werknemersverzekeringen.

Het is niet moeilijk om te voorzien dat de invoering van de nieuwe werkkostenregeling de werkgever in arbeidsrechtelijke zin nogal wat hoofdbrekens gaat opleveren. Dat de staatssecretaris de werkgevers de mogelijkheid biedt om de oude regeling nog tot en met 2013 te blijven toepassen, is daarbij een schrale troost. ■

*Mr. J.P.M. (Joop) van Zijl is advocaat te Tilburg.*

## ADVERTENTIE



INGENIUS

Accountancy

Fiscaliteit

zoekt exclusief voor diverse mooie accountantskantoren in geheel Nederland

**(ASSISTENT-) ACCOUNTANTS T/M VENNOTEN AA/RA**

tevens zoeken wij nog studerende accountants - team/controleleiders -  
relatiebeheerders- (assistent+senior) managers-belastingadviseurs

Meer info/vacatures zie website:

**WWW.INGENIUS.NU**

Amsterdam - Arnhem - Den Haag - Eindhoven - Leeuwarden - Rotterdam - Utrecht - Zwolle

Reageer of bel: Patrick Killaars, 040-2595795 of [patrick@ingenius.nu](mailto:patrick@ingenius.nu)

Carrièrestap? Heeft u zicht op alle concrete opties in de markt? Vanzelfsprekend eerst Ingenius!