

Aan de minister van Financiën  
mr. drs. J.C. de Jager  
Postbus 20201  
2500 EE 'S GRAVENHAGE

Datum	9 juli 2010	Contactpersoon	R.M.C.G. Ossenblok
Onderwerp	Consultatie Uitvoeringsregeling Loonbelasting 2011	Telefoon	+31 (0)73 543 57 76
		E-mail	rossenblok@heijmans.nl

Geachte heer De Jager,

Naar aanleiding van de publicatie van de concept Uitvoeringsregeling Loonbelasting 2011 (hierna: URLB 2011) op 11 juni jl. is een consultatieperiode gestart waarbij belanghebbenden de mogelijkheid wordt geboden een reactie te geven op genoemd concept.

Hierbij ontvangt u namens Dura Vermeer Groep N.V., Heijmans N.V., Koninklijke BAM Groep N.V., Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V., TBI Holdings B.V. en Strukton Groep N.V. een reactie op de concept URLB 2011. Onze opmerkingen hebben voornamelijk betrekking op praktische aspecten van de werkkostenregeling, waarvan het wenselijk is dat die in de URLB 2011 worden geadresseerd.

**Werkkostenregeling op concernniveau.**

Al eerder is door onder meer VNO-NCW en MKB Nederland gepleit voor de mogelijkheid de werkkostenregeling op concernniveau te kunnen toepassen. Wij, als grote bouwondernemingen, willen dit pleidooi krachtig ondersteunen.

Wij begrijpen dat door uw Directoraat Generaal Fiscale Zaken een aantal knelpunten is benoemd die zich voordoen bij het toepassen van de werkkostenregeling op concernniveau. Oplossingen voor de benoemde knelpunten zouden onvermijdelijk leiden tot beperkingen en voorwaarden. Dat zou leiden tot een vergroting van de complexiteit van de regelgeving en tot een toename van de administratieve lasten.

Wij willen erop wijzen dat voor concerns de administratieve lasten eveneens zullen toenemen indien géén toepassing van de werkkostenregeling op concernniveau mogelijk wordt. Bepaalde verstrekkingen worden centraal ingekocht en afgerekend ten behoeve van alle werknemers van alle inhoudingsplichtigen binnen het concern. Op dit moment bestaat geen noodzaak om de betreffende

kosten aan alle individuele inhoudingsplichtigen door te belasten. Onder de werkkostenregeling zou dit wel het geval zijn. Immers de kosten dienen in aanmerking te worden genomen bij de vennootschap waar elk van de werknemers in dienstbetrekking is (i.e. de inhoudingsplichtige). Dit zou betekenen dat als gevolg van de werkkostenregeling interne facturen zouden moeten worden verstuurd, enkel om fiscale redenen.

Een toepassing van de werkkostenregeling op concernniveau is daarnaast wenselijk zodat de niet benutte forfaitaire ruimte (1,4% van de fiscale loonsom) bij de ene inhoudingsplichtige kan worden gecompenseerd met een tekort aan forfaitaire ruimte bij de andere inhoudingsplichtige.

Overigens is het met betrekking tot het bovenstaande niet specifiek nodig om een beperkte fiscale eenheid in de loonbelasting te kunnen vormen. Volstaan zou kunnen worden met de faciliteit dat de onbenutte ruimte bij de ene vennootschap, binnen een tot een concern behorende groep vennootschappen waarbij sprake is van 100% aandeelhouderschap, aan het einde van het jaar kan worden overgedragen aan een andere vennootschap. Hiermee kan naar onze mening worden tegemoet gekomen aan een groot aantal knelpunten.

De suggestie om binnen een concern een personeels – B.V. op te richten lijkt ons praktisch niet mogelijk gelet op het feit dat, zeker bij de grote bouwondernemingen, verschillende CAO's van toepassing zijn. Daarnaast kleven er bedrijfseconomische nadelen aan.

#### **Vaste kostenvergoedingen en intermediaire kosten**

De huidige vaste (algemene) kostenvergoedingen hebben in de meeste gevallen ook betrekking op intermediaire kosten, zoals parkeerkosten bij een auto van de zaak. Dit is mede ter voorkoming van administratieve lasten die het afzonderlijk declareren en vergoeden met zich meebrengt. Tot op heden is dit altijd toegestaan.

In de Memorie van Antwoord (Eerste Kamer) is echter opgemerkt dat een vaste kostenvergoeding in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 niet mogelijk is voor intermediaire kosten. Dit is voor de praktijk een aanzienlijke lastenverzwaring. Indien niet langer toegestaan zou worden dat intermediaire kosten onderdeel uitmaken van een vaste (kosten)vergoeding, betekent dit dat vaste kostenvergoedingen gewijzigd moeten worden voor de toepassing van de werkkostenregeling. In het geval van grote bouwondernemingen betekent dit dat per bedrijf alleen om die reden vele honderden kostenvergoedingen dienen te worden aangepast en intermediaire kosten voortaan op declaratiebasis dienen te worden vergoed.

Het is wenselijk dat expliciet wordt aangegeven dat intermediaire kosten onderdeel kunnen blijven uitmaken van vaste (kosten)vergoedingen.

Inmiddels zou, naar ons bekend is, het toch onder omstandigheden mogelijk zijn om afspraken met de inspecteur te maken op grond waarvan intermediaire kosten onderdeel mogen (blijven) uitmaken van vaste (kosten)vergoedingen. Graag zouden wij dit bevestigd zien.

#### **Onderzoek**

Voor vaste vergoedingen ter zake van gericht vrijgestelde kosten dient "een onderzoek naar de werkelijk gemaakte kosten" verricht te worden (art. 31a lid 3 LB). Niet duidelijk is wat hieronder verstaan moet worden. Wij gaan ervan uit dat niet op voorhand in alle gevallen een "steekproefsgewijs onderzoek van de werkelijke gemaakte kosten" (conform art. 47 lid 2 URLB 2001) nodig is. Wij merken daarbij op dat het voor grote bouwondernemingen vele honderden werknemers met een vaste kostenvergoedingen betreft, verspreid over verschillende werkmaatschappijen in verschillende functies. Als voor alle maatschappijen en functiegroepen een

specifiek onderzoek vereist wordt, zou dat leiden tot grote administratieve lasten. Dat is onwenselijk en naar onze mening strijdig met de ratio van de werkkostenregeling.

### **Werkkleding**

De bepalingen met betrekking tot de werkkleding worden onder de werkkostenregeling aanzienlijk verzwaaard.

Conform de huidige wet- en regelgeving zijn vergoedingen en verstrekkingen met betrekking tot werkkleding onbelast indien de werkkleding uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt is om tijdens de vervulling van de dienstbetrekking te worden gedragen of indien de kleding is voorzien van een of meer duidelijk zichtbare, aan de inhoudingsplichtige gebonden beeldmerken met een oppervlakte van tezamen ten minste 70 cm<sup>2</sup> (artikel 15a lid 1, aanhef en onderdeel b en artikel 17 lid 2 LB en artikel 24 URLB 2001).

Onder de werkkostenregeling mag enkel terbeschikkinggestelde kleding op nihil worden gewaardeerd indien deze kleding uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt is om ter vervulling van de dienstbetrekking te worden gedragen, als mede terbeschikkinggestelde kleding die achterblijft op de werkplek (artikel 3.6 lid 1, onderdeel d concept URLB 2011).

Bij de grote bouwondernemingen worden jaarlijks omvangrijke bedragen besteed aan vergoedingen en verstrekkingen met betrekking tot werkkleding en daarom treft een verzwaring van de bepalingen deze ondernemingen aanzienlijk.

In de toelichting bij de concept URLB 2011 wordt gesteld dat "bij de vaststelling van de hoogte van het forfait rekening is gehouden met de beperking van het begrip werkkleding ten opzichte van de thans in artikel 24 URLB 2001 opgenomen regeling". Dit verbaast ons aangezien in de Fiscale Vereenvoudigingswet 2010, de Memorie van Toelichting en tijdens de parlementaire behandeling altijd sprake is geweest van de bestaande begrippen "vergoedingen en verstrekkingen".

Ons ontgaat de logica van een verzwaring van deze regelgeving, die ook ten aanzien van andere voorzieningen zoals gereedschappen wordt doorgevoerd.

Daarbij is het onduidelijk op welke wijze terbeschikkinggestelde zaken dienen te worden behandeld indien niet aan de voorwaarden voor nihilwaardering wordt voldaan. In principe zou bij terbeschikkingstelling het gebruik moeten worden belast. Dit zal de werkkostenregeling er echter niet eenvoudiger op maken.

Met betrekking tot de voorwaarden waaronder terbeschikkinggestelde werkkleding op nihil mag worden gewaardeerd willen wij het volgende opmerken.

- Hoewel het huidige artikel 24 URLB 2001 vervalt, blijft de aanwezigheid van logo's ons inziens wel een element dat van belang is (blijft) bij de beoordeling of kleding uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt is om tijdens de vervulling van de dienstbetrekking gedragen te worden. De aanwezigheid van een logo kan ervoor zorgen dat een kledingstuk uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt is om tijdens de vervulling van de dienstbetrekking gedragen te worden. Het is wenselijk om duidelijkheid te creëren of de aanwezigheid van logo's ondanks het vervallen van het huidige artikel 24 URLB 2001 wel een rol kan blijven spelen.
- Uniformen worden op nihil gewaardeerd. Wij gaan ervan uit dat dezelfde definitie van uniform wordt gehanteerd als op dit moment geldt. Op dit moment wordt als uniform

beschouwd de kleding van een bepaalde categorie werknemers die, afgezien van een eventueel logo en/of bedrijfsnaam, buiten de werkomgeving door derden wordt geassocieerd met een bedrijf of beroep. Hieronder valt op dit moment ook bijvoorbeeld het uniform van postbestellers. Het uniform van postbestellers laat zich naar onze mening herkennen door de kleur(stelling) van de kleding en niet het soort jas, broek, materiaalsoort of iets anders. In zijn Besluit van 6 augustus 2002, nr. CPP2002/1351M schrijft de staatssecretaris dat voor de herkenbaarheid in relatie tot de dienstbetrekking "kleding in uitbundige bedrijfskleuren (...) gauw onder het begrip werkkleding (zal) vallen". Graag zouden wij dit punt willen zien bevestigd.

### **Representatiekosten**

Externe representatiekosten zijn "intermediaire kosten" en interne representatiekosten vallen in de forfaitaire ruimte. Het onderscheid tussen "interne" dan wel "externe" representatiekosten is niet altijd duidelijk. Vanuit de inhoudingsplichtige bezien zouden kosten van representatie ten behoeve van een werknemer van een andere inhoudingsplichtige als "externe" representatiekosten moeten worden aangemerkt, zelfs als die andere inhoudingsplichtige tot dezelfde groep behoort. Wij vragen ons af of dat beoogd is. Overigens merken wij op dat bij de decentrale werkmaatschappijen representatiekosten ten behoeve van werknemers van andere inhoudingsplichtigen wel degelijk worden opgevat als kosten van "externe" representatie.

In geval van een toepassing van de werkkostenregeling op concernniveau kunnen wij ons voorstellen dat de kosten van representatie ten behoeve van een werknemer van een andere inhoudingsplichtige (binnen het concern) als "interne" representatie dienen te worden beschouwd.

### **Samenloop gericht vrijgestelde kosten en intermediaire kosten**

Het is onduidelijk of een factuur (declaratie) gesplitst dient te worden vastgelegd in de administratie bijvoorbeeld bij de samenloop van een gerichte vrijstelling en intermediaire kosten. Dit doet zich onder meer voor bij het zakelijke etentje met de cliënt waarvan de werknemer de kosten declareert. De kosten van de cliënt zijn aan te merken als intermediaire kosten en dus geen loon. De kosten van de werknemer zijn aan te merken als tijdelijke verblijfskosten en deze zijn gericht vrijgesteld.

Om gebruik te kunnen maken van de gerichte vrijstelling moet deze vergoeding van de kosten van het zakelijke etentje wel eerst worden aangewezen om als eindheffingbestanddeel voor de werkkostenregeling te kwalificeren. Het gevolg hiervan zou zijn dat de kosten van de declaratie moeten worden uitgesplitst in intermediaire kosten en gericht vrijgestelde kosten.

Vanuit eenvoud en beperking van de administratieve lasten zou het de voorkeur verdienen om de kosten van zowel de cliënt als de werknemer onder dezelfde post te mogen rangschikken in de administratie.

Algemeen gesteld: Met betrekking tot de (extra) vastleggingen in de administratie zou moeten kunnen worden volstaan met een specificatie in de kosten die onder het forfait worden gebracht én kosten die niet onder het forfait vallen (omdat het of intermediaire kosten betreft of gericht vrijgestelde kosten of verstrekkingen die op nihil mogen worden gewaardeerd).

### **Verstrekkingen op de bouwplaats**

Met betrekking tot verstrekkingen aan medewerkers op de bouwplaats willen wij het volgende opmerken:

### Consumpties

Consumpties op de bouwplaats worden vaak via automaten verstrekt. Eigen personeel krijgt daarvoor een koffiegeldvergoeding. Overig personeel (bijvoorbeeld ingeleende medewerkers of ZZP'ers) kan op eigen rekening consumpties uit de automaat halen. Omdat de koffiegeldvergoeding in de forfaitaire ruimte valt, kan hier geen gebruik worden gemaakt van de nihilwaardering.

Dit is een voorbeeld van een situatie waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen een vergoeding en een verstrekking. Verstrekkingen van consumpties op de werkplek, die geen deel uitmaken van een maaltijd, mogen namelijk op grond van artikel 3.6 lid 1, onderdeel c concept URLB 2011 op nihil worden gewaardeerd.

Wij zijn van mening dat een onderscheid tussen vergoedingen en verstrekkingen niet wenselijk is, zeker niet als de uitkomst feitelijk hetzelfde is. Het leidt bovendien tot meer administratieve lasten.

### Parkeren

Op grond van artikel 3.6 lid 1, onderdeel a concept URLB 2011 valt het verstrekken van parkeerruimte op de bouwplaats aan medewerkers met een privéauto onder de nihilwaardering. Hieruit volgt dat het verstrekken van parkeerruimte nabij de bouwplaats niet op nihil mag worden gewaardeerd. Zeker bij binnenstedelijke projecten levert dit in de praktijk problemen op. Bij dergelijke projecten is het bijvoorbeeld niet ongebruikelijk parkeerkaarten van een parkeergarage nabij de werkplek ter beschikking te stellen.

Wij zouden graag zien dat de regeling op dit punt wordt verruimd.

### Bijeenkomsten bouwplaatspersoneel

Vaak gaat bijvoorbeeld de oplevering van een project gepaard met een feestelijke bijeenkomst. Tot nu toe waren de kosten van deze bijeenkomsten vrijgesteld.

Wij gaan er van uit dat dit onder de werkkostenregeling niet anders zal zijn. Het deel dat toe te rekenen is aan het eigen personeel zou, op grond van de toelichting bij artikel 3.6 lid 1, onderdeel c concept URLB 2011, op nihil mogen worden gewaardeerd. Dit ondanks het feit dat voor de meeste bouwplaatsmedewerkers het opgeleverde gebouw op dat moment niet meer als werkplek kan worden gezien en voor de bij het project betrokken kantoormedewerkers de bouwplaats nooit als werkplek heeft gegolden. Het deel dat is toe te rekenen aan het ingeleend personeel, ZZP'ers, onderaannemers en opdrachtgevers valt onder externe representatiekosten.

Graag zouden wij een bevestiging zien van deze zienswijze.

### Verstrekkingen door een bouwcombinatie

Een bouwcombinatie heeft vaak zelf geen personeel in dienst, maar kan wel verstrekkingen doen aan arbeidskrachten die op de bouwplaats werkzaam zijn. Het gaat dan voornamelijk om personeel van de participanten in de combinatie, maar in juridische zin zijn dat vaak onderaannemers van de bouwcombinatie. Daarnaast gaat het om ingeleend personeel en ZZP'ers. Onduidelijk is of (een participatie in) een bouwcombinatie (bijvoorbeeld een VOF) moet worden gezien als een verlengstuk van de inhoudingsplichtige of als een zelfstandige entiteit.

### **Maaltijden**

Maaltijden als gevolg van overwerk, koopavonden, dienstreizen e.d. zijn gericht vrijgesteld. In dit kader vragen wij ons hoe dient te worden omgegaan met:

- verstrekkingen van maaltijden op de werkplek tijdens een (lunch)vergadering met collega's;

- verstrekkingen van maaltijden op de werkplek tijdens een (lunch)bespreking met klanten of leveranciers

Naar onze mening dienen deze verstrekkingen eveneens gericht vrijgesteld te zijn. Wij zien niet in waarom onderscheid gemaakt zou moeten worden tussen een maaltijd verstrekt tijdens het overwerk en een maaltijd verstrekt tijdens een lunchbespreking met collega's of klanten.

### **Fitness op de werkplek**

Met betrekking tot fitness op de werkplek moet onderscheid worden gemaakt tussen fitness op voorschrift van de bedrijfsarts (nihilwaardering), fitness die noodzakelijk is voor het vervullen van de dienstbetrekking (gericht vrijgesteld) en fitness om andere redenen. Voor laatstgenoemde categorie geldt een forfaitaire waardering van € 200 per jaar (zie artikel 3.7 onderdeel d concept URLB 2011).

Aan deze regeling kleeft een aantal nadelen:

- Er zal een registratie dienen plaats te vinden van de gebruikers van de fitnessruimte;
- Voor medewerkers die de fitness slechts incidenteel gebruiken is een forfaitaire waardering van € 200 aan de hoge kant.

De afgelopen jaren zijn de mogelijkheden voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen ter zake van bedrijfsfitness verruimd (zie artikel 29 URLB 2001). Wij begrijpen niet waarom onder de werkkostenregeling dit wordt teruggedraaid.

### **OV chipkaart**

Ten aanzien van het vergoeden van reiskosten waarbij gebruik wordt gemaakt van de OV-chipkaart doet zich het volgende probleem voor. Veel werknemers gebruiken een anonieme chipkaart waarbij registratie van ritten en kosten niet plaatsvindt. Anderen gebruiken wel een chipkaart op naam maar het ophalen van gegevens over de reizen is zeer omslachtig en vindt daardoor in de praktijk nauwelijks plaats. Hiermee is geen "bewijs" voor een declaratie aanwezig terwijl de werknemer wel degelijk kosten heeft gemaakt.

Aangezien de OV-chipkaart alle vervoersbewijzen in het openbaar vervoer gaat vervangen, zal dit probleem zich op brede schaal gaan voordoen. Hiervoor zal een oplossing dienen te worden gevonden.

### **Piek in uitgaven over de jaren heen**

De werkkostenregeling is gebaseerd op de fiscale loonsom en de omvang van vergoedingen en verstrekkingen op jaarbasis.

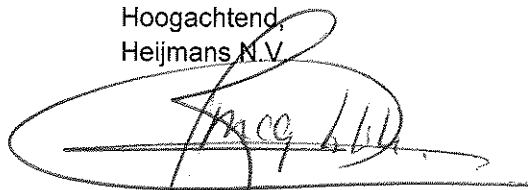
De kosten zijn echter niet altijd gelijkmatig over de verschillende jaren verspreid. Er kan incidenteel een piek zijn, bijvoorbeeld verstrekte werkkleding kan in een bepaald jaar veel hoger zijn dan in andere jaren (bijvoorbeeld omdat na een overname aan alle medewerkers nieuwe werkkleding wordt verstrekt in de kleuren van het nieuwe concern). Maar een piek in de uitgaven kan ook meer structureel zijn, zoals bij jubilea feesten. Deze vinden veelal eens per 5 jaar plaats. Bij een dergelijke piek in de uitgaven kan het algemeen forfait van 1,4% in ruime mate worden overschreden, terwijl er in andere jaren ruimte 'over' is.

Het is daarom wenselijk de niet gebruikte ruimte te mogen doorschuiven naar een volgend jaar. Een alternatief is om pieken in de uitgaven, en ieder geval de kosten van niet-jaarlijkse feesten, te kunnen spreiden over meerdere jaren. Ten slotte is het forfait van 1,4% ook bepaald op basis van gemiddelden.

Wij zien met belangstelling uit naar de definitieve tekst van de URLB 2011.  
Graag zijn wij bereid een nadere toelichting op bovenstaande punten te verstrekken.

Ten slotte hebben wij er geen bezwaar tegen als deze reactie openbaar wordt gemaakt.

Hoogachtend,  
Heijmans N.V.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R.M.C.G. Ossenblok', is written over a horizontal line. The signature is enclosed within a large, hand-drawn oval.

drs. R.M.C.G. Ossenblok RA  
Fiscale Zaken

Mede namens,

Dura Vermeer Groep N.V.  
A.M. Jungschiäger  
Financieel Economische Zaken

Koninklijke BAM Groep N.V.  
drs. W.H.C. Zuidgeest  
Fiscale Zaken

Koninklijke Volker Wessels Stevin N.V.  
drs. E.H. van Gasteren  
Fiscale Zaken

TBI Holdings B.V.  
mr. C.M.M. Tunders  
Fiscale Zaken

Strukton Groep N.V.  
drs. I. van der Voort RA  
Concerncontrolling