



Aan
MT Belastingdienst

Directoraat-Generaal
Belastingdienst

Inlichtingen

@minfin.nl

Datum
19 april 2013

Auteurs

memo

Gevolgen Sociaal plan voor de Belastingdienst

In het vorige week verschenen Sociaal akkoord zijn verschillende voorstellen aangekondigd die de Belastingdienst raken. Hetzij de Belastingdienst als uitvoeringsinstelling, hetzij in de hoedanigheid van werkgever. In dit memo worden de maatregelen met de meeste impact voor de Belastingdienst toegelicht. Het gaat hier om:

1. Regie en financiering werknemersverzekeringen
2. Pensioenen
3. Kinderopvang
4. Verhuurdersheffing
5. ZZP-ers/schijnzelfstandigheid/schijnconstructies
6. Personele aspecten voor de Belastingdienst als werkgever

De meeste maatregelen in het Sociaal plan zijn onvoldoende uitgewerkt om de (uitvoerings)gevolgen goed in beeld te kunnen brengen. Om die reden is volstaan met een globale beschouwing.

In het verlengde van het Sociaal akkoord heeft het kabinet aangekondigd dat het aanvullend pakket aan bezuinigingen wordt opgeschort. Dit betekent onder meer dat de continuering van de tijdelijke werkgeversheffing voor hoge inkomens vooralsnog van de baan is. Dit geldt eveneens voor het achterwege laten van de inflatiecorrectie voor prijsgevoelige overheidsuitgaven.

1. Regie en financiering werknemersverzekeringen

Het Sociaal akkoord creëert met de invoering van een werknemerspremie WW een inbreuk op het net gerealiseerde uniforme loonbegrip. Een deel van de daarmee gemoeide lastenverlichting ad € 380 mln. wordt hierdoor niet gehaald. Om dit te voorkomen leeft binnen Financiën de gedachte om de aftrek van deze premie te versleutelen in bijvoorbeeld de premie zelf of in de arbeidskorting. Daarbij zal moeten worden aanvaard dat er geen een-op-een compensatie wordt gegeven voor het wegvallen van de aftrek. Naarmate de eisen die aan de precisie van een compensatie worden gesteld toenemen, neemt ook het risico op hogere uitvoeringskosten toe. Ter vergelijking: een discoördinatie van het loonbegrip, door de premie WW aftrekbaar te maken, kost de Belastingdienst minder dan 1 mln euro. Dit, tezamen met de effecten op de administratieve lasten, geldt voor ons als toetssteen bij vergelijking

met mogelijke alternatieven. De komende periode wordt gebruikt om mogelijke alternatieven uit te werken ter voorkoming van discoordinatie.

2. Pensioenen

De sociale partners laten het wetsvoorstel met betrekking tot het aanpassen van het Witteveenkader en invoering van een opbouwgrens voor pensioenen van € 100.000 vooralsnog ongemoeid. Wel is afgesproken dat werkgevers en werknemers samen met SZW/Financiën zoeken naar mogelijkheden om het wetsvoorstel alsnog aan te passen. Voor 1 juni 2013 moet hierover duidelijkheid komen; er is structureel € 250 mln. beschikbaar voor aanpassingen. Het sociaal akkoord noemt enkele mogelijke richtingen:

- Het alsnog ophogen van het opbouwpercentage (wellicht sectoraal gedifferentieerd).
- Het fiscaal faciliteren van sparen via pensioenfondsen voor inkomens die boven de grens van € 100.000 uitgaan, zoals een extra vrijstelling in box 3.

Voor beide zoekrichtingen geldt dat uiteindelijk gepresenteerde maatregelen de uitvoeringspraktijk kunnen compliceren. Voorwaarde voor uitvoerbaarheid is dat dergelijke maatregelen ingebed worden in de keten tussen werkgevers en pensioenuitvoerders, zodat de Belastingdienst hierdoor geen extra taken krijgt.

Van belang is dat de Belastingdienst aangesloten is bij de nadere uitwerking van de richtingen. Aandachtspunt daarbij is dat het spaargedeelte van pensioenen, belast in box 3, aan ons wordt gerenseigneerd.

3. Kinderopvang

In de brief van SZW aan de Kamer naar aanleiding van het Sociaal akkoord, wordt gesproken over een versterking van het aanbod van voorzieningen voor 2- en 3-jarige peuters en het verder stimuleren van sluitende dagarrangementen. Dat duidt op verruiming van de mogelijkheden voor het aanvragen van toeslagen bij het gebruik van peuterspeelzalen en het mogelijk maken van het aanvragen van een toeslag voor de tussenschoolse opvang door Kinderopvanginstellingen in plaats van overblijven op scholen.

Door de daling van het gebruik van kinderopvang, is thans sprake van onderuitputting. Mogelijk gaat deze onderuitputting gebruikt worden voor ouders die met een toeslag kinderopvang afnemen. Gedacht kan worden aan verruiming van de tabel zodat werkende ouders meer toeslag kunnen ontvangen of een verhoging van het maximum uurtarief om flexibiliteit in de Kinderopvangsector te stimuleren.

Zolang het gaat om de aanpassing van parameters, is dat geen probleem. Maar het Sociaal akkoord en de brief aan de Kamer in combinatie met de onderuitputting, kan het beleidsministerie ruimte geven voor creatieve invulling. Die creatieve invulling kan veel uitvoeringsconsequenties hebben.

4. Verhuurdersheffing

In het Sociaal akkoord wordt een relatie gelegd tussen de verhuurdersheffing en energielasten. Dit kan betekenen dat de hoogte van de heffing mede afhankelijk wordt van de energielasten van woningen of energiebesparende maatregelen van de woningcorporaties. Algemeen geldt dat de uitvoerbaarheid van een regeling afneemt naarmate deze specifiek is, dan wel uitzonderingen of bijzondere doelgroepen kent.

Voor de Belastingdienst is een heffing waarbij rekening wordt gehouden met energielasten of energiebesparing alleen mogelijk als de extra heffing of tegemoetkoming door een derde partij wordt vastgesteld en gecontroleerd. Deze partij verstrekt deze gegevens geautomatiseerd en gestructureerd aan de Belastingdienst. De Belastingdienst gebruikt deze gegevens voor de toets of de woningcorporatie de extra heffing of tegemoetkoming tot het vastgestelde bedrag in aanmerking heeft genomen. Ook met inschakeling van een derde partij nemen de uitvoeringslasten van de Belastingdienst flink toe.

5. ZZP-ers/schijnzelfstandigheid/schijnconstructies

De fiscale aspecten van het Sociaal akkoord op dit terrein zijn:

- De aanpak van de schijnzelfstandigheid is consistent met de door de staatssecretaris aangekondigde herijking van de VAR met behulp van de webmodule en het daarbij behorende tijdpad (de brief aan de Kamer zal een dezer dagen verzonden worden);
- Voorts wordt gekeken om het wettelijk kader zo aan te passen dat schijnzelfstandigheid kan worden teruggedrongen. De focus ligt daarbij op het 'grijze gebied' tussen werknemerschap en zelfstandig ondernemerschap. Ook dit is conform de afspraken rond de VAR;
- Er komt een samenwerkingspilot van SVB, ISZW en Belastingdienst voor een betere aanpak van het feitenonderzoek indien de premieheffing op grond van een A1-verklaring plaatsvindt in het land van uitzending; ook worden contacten gelegd met Polen, Roemenië en Bulgarije of de premieheffing aldaar over de juiste grondslag heeft plaatsgevonden;
- Er wordt een studie aangekondigd of een verplicht gebruik van de g-rekening in andere sectoren dan de uitzendbranche zoals de schoonmaakbranche en de bouwsector een meerwaarde kan hebben en zo ja onder welke voorwaarden; daartoe zullen in overleg met de brancheorganisaties en de SNA de voor- en nadelen van deze gedachte in kaart worden gebracht;
- De Belastingdienst zal zich openstellen voor externe signalen dat inhoudingsplichtigen geen jaaropgaaf aan hun werknemers verstrekken; op het niet naleven van deze verplichting staat een verzuimboete;
- Er komt een onderzoek of in het arbeidsrecht de verplichting kan worden opgenomen dat beloningen in geld altijd giraal moeten plaatsvinden; dit helpt ook de fiscale fraudebestrijding;
- Voor de samenwerkingspilot premieheffing zal de Belastingdienst door herprioritering 5 fte vrijspelen; de overige activiteiten van de Belastingdienst in het actieplan kosten geen extra menskracht.

Volgens de begrotingsregels kan alleen bij nieuwe wetgeving geclaimd worden voor extra uitvoeringskosten; bij de samenwerkingspilot is daar geen sprake van; als er als uitvloeisel van het actieplan de inzet van extra

fte's wenselijk is kan via nieuwe wetgeving een eventuele claim worden gelegd.

6. Personele aspecten voor de Belastingdienst als werkgever

Ook de verschillende onderwerpen in het Sociaal akkoord voor de Belastingdienst als werkgever hebben nogal wat "open eindjes" die nader moeten worden uitgewerkt. Daarom is ook niet altijd duidelijk wat dit concreet voor ons betekent. Daarnaast is er recent Rijksbreed een onderhandelaarsakkoord VWNW bereikt. Een Belastingdienst-versie binnen de kaders van VWNW wordt besproken met GOBD en zit in de eindfase.

Tijdelijke contractvormen

Volgens het Sociaal akkoord worden tijdelijke contracten zoveel mogelijk worden beperkt tot tijdelijke werkzaamheden, met eerlijke arbeidsvoorwaarden; schijnconstructies worden tegengegaan. Het is de bedoeling dat per 1 januari 2015 de volgende maatregelen van kracht worden:

- Aanzegtermijn van een maand bij beëindiging van tijdelijke contracten met een duur van zes maanden of langer.
- Vermindering langdurig gebruik van tijdelijke contracten door aanpassing van de ketenbepaling (art 668a BW). Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar binnen een periode van 6 maanden (nu 3) opvolgen ontstaat bij het 4e contract of na 2 jaar (nu 3) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- Bij CAO kan alleen nog worden afgeweken van de ketenbepaling (maar niet van de periode van 6 maanden) indien het werken met tijdelijke contracten gegeven de aard van het werk noodzakelijk is, met dien verstande dat het aantal contracten ten hoogste kan worden gesteld op 6 in een periode van vier jaar.
- In tijdelijke contracten met een duur van 6 maanden of minder kan geen proeftijd worden overeengekomen. Dat geldt ook voor een aansluitend contract.

De Belastingdienst treft maatregelen om met deze wijzigingen bij tijdelijke contracten en aanstellingen rekening te houden. Mogelijk dat Rijksbreed het ARAR hierop moet worden aangepast.

Uitzendwerk

- De sociale partners wensen een betere handhaving van Waadi. De Belastingdienst houdt hier (al) rekening mee
- Sociale partners zullen nader bezien hoe oneigenlijk gebruik van "driehoeksrelaties" (uitzendarbeid, payroll, contracting) kan worden tegengegaan. In dat kader worden de bijzondere ontslagregels bij payroll geschrapt en wordt transparantie voor de werknemer, over de aard van zijn arbeidsrelatie, van belang.
- Bij CAO kan de wettelijke termijn voor het benutten van het uitzendbeding worden verlengd tot ten hoogste 78 weken.
- De aanpassing van de ketenbepaling heeft ook betrekking op uitzendwerk. Voor de Belastingdienst kan dit van invloed zijn op de mantelcontracten met uitzendorganisaties.

Intensivering indiensttreding arbeidsgehandicapten

Met het sociaal akkoord is de 5% quotumregeling uit het regeerakkoord vooralsnog van tafel. De doelstelling binnen de overheid blijft in stand om in de komende jaren 25000 mensen met een beperking in dienst te nemen. De overheid stelt zich garant voor 2500 extra banen per jaar vanaf 2014 tot het genoemde maximum is bereikt.

Deze afspraak zal worden gemonitord; als er onvoldoende banen worden gerealiseerd treedt, na overleg met sociale partners en gemeenten, een quotumregeling in werking met dezelfde aantallen. In 2016 is de eerste meting.

In het sociaal akkoord worden de doelgroepen Wajong, WSW en WIA genoemd. Uit het stuk wordt echter nog niet geheel duidelijk of dit ook de doelgroepen zijn waarmee de doelstelling behaald dient te worden. Bij de nadere uitwerking zal dit moeten blijken.

Gezien de voorbeeldfunctie van de overheid is de verwachting dat er sterk zal worden gemonitord of de overheid haar eigen doelstelling realiseert. Het is echter nog onduidelijk hoe de doelstelling zal worden verdeeld over de verschillende overheidssectoren. Het Ministerie van BZK is hiervoor in de lead. Nauw contact wordt met BZK onderhouden en waar mogelijk wordt invloed uitgeoefend op de te maken keuzes.

Een projectgroep binnen B/CKC ondersteunt de dienstonderdelen van de Belastingdienst in het toewerken naar de quotumdoelstelling. Met het oog op de 5% quotumregeling uit het regeerakkoord heeft het OPF ervoor gekozen om de projectgroep te versterken met een projectleider. Deze presenteert op 22 april aanstaande zijn plan van aanpak in het OPF. Aanpassing van de doelstelling heeft voornamelijk invloed op de verwachte inzet van de dienstonderdelen.

(Toekomstig) gebruik loonkostensubsidie

In het Sociaal akkoord wordt aangegeven dat in bepaalde gevallen gebruik kan worden gemaakt van loonkostensubsidie op het moment dat mensen met een arbeidsbeperking worden aangenomen.

Uit het Sociaal akkoord is niet op te maken hoe deze subsidieregeling eruit komt te zien. Als deze subsidieregeling voor de Belastingdienst als werkgever interessant blijkt, is het wenselijk hier gebruik van te maken. In dat geval zal de projectgroep quotumregeling onderzoeken op welke manier dit het beste kan worden aangepakt en dit, indien nodig, ondersteunen. De ontwikkelingen op dit terrein worden gevolgd.