

**20 291****Voorstel van wet van de leden Vermeend en Vreugdenhil tot wijziging van een aantal wetten inzake belastingen, alsmede van een aantal andere wetten met het oog op het bevorderen van werknemersparticipaties en winstdelings- en spaarregelingen voor werknemers****MEMORIE VAN ANTWOORD**

Ontvangen 18 oktober 1993

**1. Algemeen**

Wij zijn de leden van de fracties van het CDA, de PvdA, D66, VVD en de SGP erkentelijk voor de voortvarende wijze waarop met betrekking tot ons initiatiefwetsvoorstel een voorlopig verslag is uitgebracht.

Wij zijn ook verheugd over de positieve reacties die dit wetvoorstel heeft opgeroepen. Zo stellen de leden van de fractie van het CDA dat het voorstel een positieve inzet toont om het investeringsklimaat in Nederland te bevorderen. Deze leden menen dat het succes van het wetsvoorstel in grote mate zal worden bepaald door souplesse ter zake van het overgangsrecht en een ruime marge voor een nadere invulling in het kader van de uitvoeringsbeschikking. Ook de leden van de andere fracties vragen daar aandacht voor. Bij punt 4 gaan wij daarop nader in.

De leden van de fractie van de PvdA merken op zeer tevreden te zijn over de inhoud van het voorstel en zijn bereid te bevorderen dat het voorgestelde regime per 1 januari 1994 van kracht kan worden. In antwoord op de vraag terzake van deze leden merken wij op dat het de bedoeling is dat de doelmatigheid en doeltreffendheid van het voorgestelde nieuwe regime aan de hand van praktijkgegevens zal worden onderzocht. Het spreekt voor zich dat een dergelijk onderzoek eerst plaats kan vinden, indien voldoende relevante praktijkervaringen zijn opgedaan.

De leden van de VVD-fractie onderschrijven in hoofdlijnen de uitgangspunten van het voorstel, terwijl de leden van de fractie van de SGP met instemming hebben kennisgenomen van de voorgestelde regeling. Deze leden vroegen ook welke verwachting wij hebben met betrekking tot de mogelijke toename van het aantal winstdelingsregelingen als het voorliggende wetsvoorstel in werking is getreden. Aangezien dergelijke regelingen onderdeel zijn van het arbeidsvoorwaardenoverleg achten wij het niet mogelijk daarover concrete uitspraken te doen. Wel verwachten wij dat het aantal regelingen in deze sfeer zeker zal toenemen.

Deze verwachting baseren wij op de positieve reacties van werkgevers en werknemers.

## 2. Nieuwe stelsel

De leden van de CDA-fractie vroegen naar aanleiding van de verruimde rente- en dividendvrijstelling of de verruimde vrijstellingen ook gelden voor na 1 januari 1994 genoten rente of dividend op tegoeden die voor 1 januari 1994 zijn gespaard?

In antwoord op deze vraag merken wij op dat rente die bijgeschreven wordt op een spaartegoed dat deel uitmaakt van een regeling overeenkomstig het thans geldende regime en die in '94 niet voldoet aan de voorwaarden voor toepassing van het voorgestelde nieuwe regime niet valt onder de verruiming van de rente- en dividendvrijstelling. Wordt wel aan de gestelde voorwaarden van het nieuwe regime voldaan dan vindt de verruiming toepassing.

De leden van de CDA-fractie vroegen of de veronderstelling juist is dat het zogenaamde cafeteria-model kan worden toegepast, dat wil zeggen kan een werkgever aan tenminste driekwart van zijn werknemers een combi-regeling aanbieden waaruit de werknemers een keuze kunnen maken.

Het antwoord op deze vraag luidt bevestigend waarbij wij wel aanteekenen dat ter zake van iedere regeling die deel uit maakt van de combi-regeling moet worden voldaan aan de gestelde voorwaarden. Wordt bij voorbeeld een combi-regeling getroffen die bestaat uit drie regelingen (winstdelen, premiesparen en loonsparen) dan zal elk van de drie regelingen op zich in ieder geval moeten voldoen aan de eis dat de regeling open staat voor tenminste driekwart van de werknemers van de inhoudingsplichtige. Met betrekking tot deze voorwaarde vroegen deze leden vervolgens of het juist is dat ingeval aan deze voorwaarden wordt voldaan in een winstdelingsregeling op allerlei wijze gedifferentieerd kan worden. Zij gaven in dit verband een aantal voorbeelden waarop zij graag een reactie van onze kant zouden zien.

Voorbeeld 1: de winstuitkering is uitgedrukt in een percentage van de winst, waarbij voor de diverse inkomensgroepen verschillende percentages worden gehanteerd.

Voorbeeld 2: de werknemer de keuze gegeven tussen enerzijds een geblokkeerde uitkering ten bedrage van A (bruto = netto) en anderzijds een niet-geblokkeerde uitkering ten bedrage van B, waarbij B het saldo is van de bruto-uitkering van A minus 35% (de werkgeversheffing) over B.

Naar aanleiding van deze vragen en voorbeelden merken wij op dat werkgevers en werknemers een winstdelingsregeling overeen kunnen komen waarbij voor diverse inkomensgroepen verschillende percentages worden gehanteerd dan wel aan werknemers keuzemogelijkheden worden geboden.

Met betrekking tot voorbeeld 2 merken wij op dat deze keuze inderdaad mogelijk is; het systeem van de loonbelasting, en voor zover van toepassing de voorgestelde artikelen 34a en 11, zesde lid maken het mogelijk dat per werknemer een verschillend regime op winstuitkeringen van toepassing is.

De leden van de PvdA fractie merkten op dat in ambtelijke organisaties een grote behoefte bestaat aan een meer flexibel beloningssysteem. Zagen deze leden het goed dat ook na invoering van de onderhavige wet de mogelijkheden daartoe – althans fiscaal aantrekkelijk – niet groter zijn geworden? Zij waren verder van mening dat de nieuwe feestdagenregeling daarvoor enig soelaas zou kunnen bieden nu het bedrag niet meer aan een maximum per feestdag is gebonden. Een belemmering blijft dan nog dat over de toekenning geen afspraken mogen worden gemaakt.

Delen de indieners de mening van deze leden dat hier sprake is van

een fictie die alleen ten kantore van de belastingdienst overeind wordt gehouden, zodat aan het laten vervallen van deze voorwaarde geen enkel bezwaar kleeft, zo vroegen zij.

Met betrekking tot dit laatste merkten de leden van de CDA-fractie op dat onder het nieuwe regime, evenals onder het huidige regime werkgevers geen toezeggingen mogen doen op het punt van de geschenkenregeling om in aanmerking te komen voor de geldende vrijstelling.

Zij merkten daarbij op dat in de praktijk daarbij veelal wordt gedacht aan toezeggingen voor onbepaalde tijd.

Mede uit praktische overwegingen zou het in de ogen van deze leden wenselijk zijn dat er geen belastingheffing optreedt, indien toezeggingen zijn gedaan die slechts op één jaar betrekking hebben. Zij vroegen ons na te gaan of de staatssecretaris bereid is een andere interpretatie over te nemen in het kader van de uitvoering van deze regeling en deze mitsdien over te nemen in de uitvoeringsbeschikking.

Naar aanleiding van de opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie dat het voorgestelde fiscale regime voor ambtelijke organisaties het mogelijk maakt met de werkgever premiespaarregelingen en spaarloonregelingen overeen te komen die voldoen aan de voorwaarden van het voorliggende wetsvoorstel merken wij het volgende op. Wordt in de ambtelijke sector bij voorbeeld een gecombineerde premiespaar-/spaarloonregeling overeengekomen dan kan per ambtenaar per jaar een belasting-/premiëvrijstelling worden gerealiseerd over maximaal f 2500 aan loon. Deze mogelijkheid draagt, zij het in beperkte mate, bij aan een meer flexibel beloningssysteem.

In antwoord op zowel de vragen van de leden van de fracties van PvdA als CDA en de suggestie van deze laatste leden met betrekking tot de zogenaamde geschenken-/feestdagenregeling merken in de eerste plaats op dat de reikwijdte van deze suggestie het wetsvoorstel te buiten gaat.

De huidige fiscale vrijstelling voor de geschenkenregeling geldt blijkens de wetsgeschiedenis en jurisprudentie uitsluitend ingeval er daadwerkelijk sprake is van een gift van de kant van de werkgever.

De vrijstelling geldt dus niet als het «geschenk» mondeling of schriftelijk is bedongen of is overeengekomen tussen werkgevers en werknemers.

Ten overvloede: afspraken over geschenken bijvoorbeeld in het kader van de arbeidsvoorwaarden zijn volledig onderworpen aan de normale belastingpremieheffing. De in de jurisprudentie gegeven interpretatie van deze regeling is derhalve bindend. Derhalve zal voor een toepassing van deze regeling, zoals beoogd door bovengenoemde leden een wetswijziging nodig zijn.

Op zich spreekt de suggestie van de leden van de fractie van het CDA ons aan met name omdat daarmee tegemoet kan worden gekomen aan de praktijk. Deze suggestie zou bijvoorbeeld nog verwerkt kunnen worden in het belastingplan '94.

De leden van de VVD-fractie merkten op dat in de concept-uitvoeringsregeling in diverse artikelen wordt gesproken over «jaren» terwijl in de huidige wetgeving wordt uitgegaan van «volle kalenderjaren». Naar hun mening is hier sprake van een problematiek die nog niet tot een oplossing zou zijn gebracht. In de eerste plaats merken wij op dat naar ons oordeel deze problematiek zich niet voordoet.

In de voorgestelde wetgeving geldt ter zake van de zogenaamde blokkering de eis «van tenminste vier jaren».

Deze vier jaren hoeven niet samen te vallen met vier kalenderjaren. De

wet laat werkgevers/werknemers de vrijheid om, bij voorbeeld om redenen van administratieve eenvoud, te kiezen voor vier volle kalenderjaren in plaats van «vier jaren». Deze leden vroegen eveneens of de in het wetsvoorstel voorgestelde blokkeringsperiode is opgesteld conform de huidige praktijk.

Wij merken op dat onder het bestaande regime deze periode afhankelijk van de regeling, bij het zogenaamde opschuifstelsel, minimaal vier, zeven of tien jaar is. Mede op basis van de adviezen zoals die zijn vermeld in Kamerstuk 20 291, nr. 11 (Toelichting bij het nader gewijzigd voorstel van wet) en met het oog op de regelingen voor werkgevers en werknemers aantrekkelijker te maken, is gekozen voor een periode van tenminste vier jaren.

### **3. Overzicht hoofdlijnen van het nieuwe stelsel**

#### *a. Premiespaarregeling*

De leden van de CDA-fractie wezen erop dat artikel 5, eerste lid, van het voorontwerp Uitvoeringsregeling bepaalt dat voordat het in de premiespaarregeling voor toekenning van een spaarpremie bepaalde aantal jaren is vervuld, die spaarpremie voorlopig mag worden bijgeschreven op de premiespaarrekening. Mag na één jaar direct de gehele premie – voorlopig – worden bijgeschreven of slechts 25% van de totale premie, zo vroegen deze leden. In antwoord op deze vraag merken wij op dat de gehele premie dadelijk, en niet pas na één jaar, voorlopig mag worden toegekend. De door deze leden genoemde 25%-regeling vindt onder het nieuwe regime geen toepassing meer.

Ten overvloede merken wij op dat deze voorlopig toegekende premie gekoppeld is aan het bedrag dat de werknemer uit zijn nettoloon spaart op de speciale spaarrekening die in het kader van de premiespaarregeling is voorgeschreven. Deze spaarpremie bedraagt per werknemer per jaar maximaal f 1000.

De leden van de fractie van D66 merkten op dat in de voorgelegde ontwerpen van uitvoeringsregelingen bij de premiespaarregelingen in artikel 15 wordt gesteld dat bij faillissement of schuldsanering de spaarpremie terugvloeit in het vermogen van de werkgever.

Zij namen ook aan dat dit niet geldt voor de spaargelden. Echter ook voor spaarpremies lijkt dit dubieus. Logischer zou toch zijn, zo stellen deze leden, dat de dan opgespaarde premies worden uitgekeerd en gebruikt voor de schuldsanering.

Met betrekking tot de spaargelden delen wij de opvatting van deze leden. Datzelfde geldt naar ons oordeel voor de definitief toegekende spaarpremies; echter niet voor de voorlopig bijgeschreven premie. Daarom hebben wij contact gezocht met de staatssecretaris en met hem de mogelijkheid besproken de regeling aldus te formuleren. Met zo'n formulering wordt naar wij menen tegemoet gekomen aan de gedachte van deze leden.

#### *b. Spaarloonregeling*

De leden van de CDA-fractie vroegen zich af of de definitie van «werknemer» in artikel 2 wet LB ook omvat degene die loon uit vroeger dienstbetrekking geniet. Zij stelden daarbij vast dat ingevolge het huidige artikel 34a terzake van loon uit vroegere dienstbetrekking geen spaarloonregeling kan worden getroffen. Het antwoord op de vraag van deze leden luidt bevestigend.

Ten overvloede merken wij overigens op dat het voorgestelde nieuwe regime qua doel en strekking betrekking heeft op degenen die loon uit tegenwoordige arbeid genieten.

In de door deze leden bedoelde regeling is de mogelijkheid opgenomen dat de Minister nadere regels kan stellen. Een mogelijk misverstand zou dan ook kunnen worden weggenomen door in deze nadere regels aan bovenbedoelde strekking en doel recht te doen.

Deze leden vroegen ook of de nieuwe regelgeving zich verzet tegen het omzetten van bijvoorbeeld een dertiende maand in spaarloon. Het antwoord op deze vraag luidt ontkennend. Werkgevers/werknemers kunnen een dergelijke omzetting overeenkomen.

### *c. Winstdelingsregeling*

De leden van de fractie van het CDA merkten op dat het conform de wettekst bij een winstdelingsregeling moet gaan om «loon waarvan de hoogte afhankelijk is van de winst van de inhoudingsplichtige of van een met hem verbonden vennootschap of van aan anderen toekomende winstuitkeringen». Door de Dienst collectieve arbeidsvoorwaarden van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is een overzicht gepubliceerd van variabele beloningen in CAO's. Uit dit overzicht blijkt onder meer dat er thans winstdelingsregelingen bestaan waarbij de hoogte van de winstuitkering afhankelijk is van o.a.

- a. het voor aandeelhouders vastgestelde dividend;
- b. de groei van het bedrijfsresultaat;
- c. een bepaalde verhouding tussen het bedrijfsresultaat en de personeelskosten;
- d. de ratio bedrijfsresultaat in procenten van het gemiddeld geïnvesteerd vermogen;
- e. de winst vóór de aftrek van de vennootschapsbelasting als die winst een bepaald percentage van de omzet te boven gaat.

Deze leden noemden nog een voorbeeld van een zich thans in de praktijk voordoende differentiatie in een winstdelingsregeling. De totale winstuitkering is gekoppeld aan de winst, maar de hoogte van de individuele uitkering is afhankelijk van de prestatie die is geleverd door een individuele werknemer of een groep van werknemers.

Is het zo dat, zo vroegen deze leden, mits aan de driekwart-voorwaarde is voldaan, deze differentiatie niet in de weg staat aan de toepassing van de faciliteit? Het antwoord op deze vraag luidt bevestigend.

Zij vroegen eveneens of wij kunnen bevestigen dat, ten behoeve van een praktische uitvoering en ter voorkoming van massale heronderhandelingen van bestaande winstdelingsregelingen, dat een winstdeling is gekwalificeerd indien de uitkering direct of indirect aan de winst is gerelateerd, c.q. daarvan afhankelijk is, zoals onder meer aangegeven in bovengenoemde voorbeelden. Met betrekking tot deze vraag merken wij op dat het bij winstdelingsregelingen als bedoeld in de voorgestelde wetgeving dient te gaan om regelingen waarbij het bedrag dat de werknemers ingevolge deze regelingen zullen ontvangen wordt bepaald door het bedrijfsresultaat over het afgesloten boekjaar. Het gaat derhalve om een bedrag dat varieert met de door het bedrijf behaalde jaarlijkse winst; het gaat derhalve om «variabele beloningen».

De inbouw van andere elementen zoals aangegeven in bovengenoemde voorbeelden in een winstdelingsregeling hoeft deze variatie niet in de weg te staan. Dat betekent dan ook dat de regelingen zoals aange-

geven in de voorbeelden van deze leden, gezien het feit dat zij direct of indirect aan de winst zijn gerelateerd c.q. daarvan afhankelijk zijn en derhalve de uitkeringen ingevolge zo'n regeling met de winst variëren, onder het voorgestelde regime vallen. Massale heronderhandelingen zullen dan ook niet hoeven plaats te vinden. Wel dienen de regelingen in overeenstemming te worden gebracht met de voorwaarden van het nieuwe regime.

#### *d. Aandelenoptieregelingen*

De leden van de CDA-fractie gaven een voorbeeld met betrekking tot een aandelenoptieregeling waaraan zij vier vragen verbonden aangegeven met de letter a t/m d.

Onder a gaat het om de situatie dat een werknemer twee jaren na toekenning van het optierecht aandelen verwerft. Daarbij wordt de vraag gesteld of hij die aandelen nog twee jaar moet blokkeren (bij bank of werkgever). Het antwoord op deze vraag luidt ontkennend; wel moet een bedrag ter grootte van de tegenwaarde van het optierecht ten tijde van de toekenning nog gedurende de rest van de blokkeringsperiode worden geblokkeerd (zie voorbeeld b). Bij b verkoopt de werknemer de aandelen. Deze leden vragen of de werknemer de opbrengst daarvan nog twee jaren moet blokkeren. Het antwoord op deze vraag luidt dat tenminste de tegenwaarde van het optierecht bij toekenning moet worden geblokkeerd, gedurende twee jaar.

Bij c verkoopt de werknemer het optierecht drie jaren na toekenning daarvan. In dat geval zal deze werknemer de tegenwaarde van dat optierecht bij toekenning nog een jaar moeten blokkeren.

Bij d koopt de werknemer het optierecht na één jaar af. In dat geval zal de werknemer de tegenwaarde van het optierecht ten tijde van de toekenning nog drie jaar moeten blokkeren.

Naar de mening van de leden van de VVD-fractie kan naar aanleiding van de voorgestelde wettekst ten aanzien van de aandelenoptieregeling op een aantal gebieden onduidelijkheden ontstaan. Zij stelden daarom in dit verband de volgende vragen.

Wat is de juridische status van optieregelingen?

Wat houdt het begrip aandelenoptie nu precies in?

Hoe breed hebben de indieners het begrip aandelen/effecten gedefinieerd? Betreft het een ruime definitie (dus incl. opties, warrants etc.)?

Waaruit dienen de kosten van aanschaf/verkoop van effecten gefinancierd te worden; worden deze kosten meebetaald uit het gespaarde bedrag of dient het gehele gespaarde bedrag voor een aanschaf te worden aangewend? Naar aanleiding van de vragen van deze leden merken we in de eerste plaats op dat er naar ons oordeel geen redenen zijn om te veronderstellen dat er met betrekking tot de voorgestelde aandelenoptieregeling onduidelijkheid kan ontstaan. In de loop der jaren is in de fiscale praktijk met aandelenoptieregelingen ruime ervaring opgedaan. De voorgestelde regeling sluit daarbij aan.

De juridische status van een optieregeling als door deze leden bedoeld, is gedefinieerd in het voorgestelde artikel II, a.6, onder 8. Daarin wordt in overeenstemming met de praktijk onder een aandelenoptieregeling verstaan:

een regeling op grond waarvan aan werknemers door de inhoudingsplichtige het recht wordt toegekend om één of meer aandelen te verwerven in de inhoudingsplichtige vennootschap of in een met de inhoudingsplichtige verbonden vennootschap, indien in de regeling is bepaald dat ingeval de werknemer het recht uitoefent, dan wel

vervreemdt of afkoopt ten minste de tegenwaarde van dat optierecht op een spaarloonrekening van de werknemer wordt gestort;

een en ander met inachtneming van bij ministeriële regeling te stellen nadere regels.

Het begrip aandelen/effecten wordt, dit in antwoord op de betreffende vraag van de leden van de VVD-fractie inderdaad ruim gedefinieerd. Met betrekking tot de door deze leden bedoelde kosten in het kader van toegelaten transacties via de geblokkeerde spaarrekening ligt het voor de hand dat deze kosten ten laste komen van het tegoed op de spaarrekening. Voor zover nodig kan dit worden geregeld in de uitvoeringsregeling.

#### *e. Regeling voor waardepapieren*

De werkgever mag, aldus de leden van de CDA-fractie, volgens de voorgestelde wet waardepapieren in zijn onderneming die hij als loon verstrekt, op zijn fiscale winst in mindering brengen. Die aftrekmogelijkheid geldt ook als sprake is van een verstrekking aan een «werknemerslichaam». Kan nader omschreven worden wat onder een werknemerslichaam wordt verstaan?

De aftrek, zoals door deze leden bedoeld is inderdaad mogelijk als het gaat om waardepapieren o.a. aandelen, die als loon worden verstrekt aan een lichaam, bij voorbeeld een werknemersvereniging, die deze waardepapieren ten gunste van en voor (mede)rekening van werknemers houdt en waarbij de uitreiking voor die werknemers loon is in de zin van de loonbelasting. Geen aftrek is mogelijk ingeval zo'n lichaam de nieuw uitgegeven aandelen voor zichzelf houdt en deze dus niet in handen van de werknemers komen (vgl. BNB 1984/231). Kwalificatie als werknemerslichaam is eveneens mogelijk, met inachtneming van het voorgaande, indien vooralsnog een meerderheid in het aandelenkapitaal en/of in de zeggenschap van het lichaam bij een derde berust.

#### *f. Deblokkeringsmogelijkheden*

De leden van de fracties van de CDA en de PvdA merkten op dat onduidelijkheid bestaat met betrekking tot de vraag of de betaling van premies voor een hypotheek met levensverzekering onder de deblokkeringsmogelijkheden valt. Dezelfde vraag stelden zij met betrekking tot hypotheekaflossingen in het kader van een premiespaarregeling. Zij merkten op dat bij de overgang van het bestaande naar het nieuwe regime het gevaar bestaat dat er in dit kader financieringsproblemen kunnen ontstaan bij deelnemers aan zo'n regeling die onder het bestaande regime deze mogelijkheid benutten.

Op basis van een nadere afweging en mede om de door deze leden gesignaleerde problematiek te voorkomen en mogelijke onduidelijkheden weg te nemen, hebben wij met de staatssecretaris besproken dat het aanbeveling verdient met betrekking tot de premiespaarregeling de bestaande regeling terzake te continueren, zoals die thans op dit punt is opgenomen in artikel 12 van het Besluit bedrijfspaarregelingen. Ook met betrekking tot het zogenaamde verzekeringssparen hebben wij de staatssecretaris in overweging gegeven zoveel mogelijk aan te sluiten bij de regelingen die thans van toepassing zijn onder het oude regime. Daarbij zal de in de concept-uitvoeringsregeling opgenomen termijn van 12 jaar (artikel 9, derde lid, letter c) kunnen vervallen.

Wel zal overeenkomstig dit concept, in overeenstemming met de opzet van de regeling, een minimum looptijd kunnen worden overwogen. Wij menen dat aldus, met inachtneming van het gewijzigde fiscale regime,

zoveel mogelijk kan worden aangesloten bij de bestaande praktijk. Onduidelijkheden en knelpunten kunnen zo worden voorkomen.

#### **4. Overgangsrecht, geschenkenregeling en regeling jubilea**

Alle fracties vragen om een nadere toelichting met betrekking tot de wijze waarop het overgangsrecht wordt ingevuld. De leden van de fractie van het CDA bepleiten in dit verband, mede in het belang van het succes van het voorliggende voorstel een grote mate van souplesse terzake van het overgangsrecht.

De leden van de fractie van de PvdA vragen in dit verband in hoeverre de overgangsbepalingen van artikel IX van toepassing kunnen zijn in het kader van jubilea-regelingen. Ook bij de leden van D'66 komt deze vraag op. De leden van de VVD merken op dat hier een overgangsregeling valt te overwegen. De leden van de fractie van de SGP vragen of een combinatie van de oude en de nieuwe situatie in een overgangsregeling tot de mogelijkheden behoort. In de eerste plaats merken wij op dat ook wij het wenselijk vinden, mede in het belang van een soepele invoering van het nieuwe regime, overgangsregelingen te treffen. Om die reden hebben wij bij de vierde nota van wijziging aan artikel IX een tweede volzin toegevoegd, luidende «bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot het overgangsrecht».

Deze aanvulling beoogt een regeling te geven voor het oplossen van eventuele problemen van overgangsrechtelijke aard.

Het moge duidelijk zijn dat de bevoegdheid en verantwoordelijkheid voor deze regeling bij de verantwoordelijke bewindslieden ligt, in het bijzonder de eerste ondergetekenden, de bewindslieden van Financiën. Daarom hebben wij contact opgenomen met de staatssecretaris van Financiën. Met betrekking tot de bestaande premiespaar- en spaarloonregelingen onderstreept deze de wenselijkheid van het treffen van een overgangsregeling. Daarbij zou het kunnen gaan om een te treffen voorziening in de volgende geest, gebaseerd op artikel IX van het voorliggende wetsvoorstel. Op basis van dit artikel wordt aan de inhoudingsplichtige de mogelijkheid gegeven om de huidige gefacilieerde spaarregelingen in een overgangperiode van een jaar te handhaven teneinde in die periode te komen tot afspraken met betrekking tot spaarregelingen en/of winstdelingsregelingen nieuwe stijl. Bedrijfsspaarregelingen zijn immers veelal in overleg tussen de sociale partners tot stand gekomen, zodat omzetting in nieuwe regelingen opnieuw overleg vergt.

Dit overleg zal in veel gevallen niet voor 1 januari 1994 kunnen worden afgerond. Bij meerjarige collectieve arbeidsovereenkomsten die in 1995 aflopen, kan het zelfs gewenst zijn bedoelde overgangperiode zich te laten uitstrekken tot het moment waarop de vernieuwde CAO ingaat. De beoogde voorziening op basis van artikel IX zal dit ook mogelijk maken.

De voorzieningen voor de overgangperiode hebben alleen betrekking op situaties waarin voor 1 januari 1994 bedrijfsspaarregelingen tot stand zijn gekomen. In die gevallen kan de inhoudingsplichtige kiezen voor uitstel van het regime voor de spaarregelingen en winstdelingsregelingen nieuwe stijl. De oude bepalingen voor premiespaarregelingen, winstdelingspaarregelingen en spaarloonregelingen blijven dan zolang van toepassing. Het van toepassing zijn van deze oude bepalingen houdt mede in dat het maximum van de premiespaarregeling dan nog op het oude niveau van f 750 blijft en dat het loonbelastingtarief van 15% voor spaarloonregelingen oude stijl blijft gelden. Het is dus niet mogelijk in de overgangperiode de voordelen van de oude regeling, bij voorbeeld naast elkaar kunnen bestaan van een winstdelingspaarregeling en een spaarloonregeling, te combineren met de voordelen van de nieuwe regeling zoals het verhoogde maximum voor de premiespaarregeling of het



35%-tarief voor winstdelingsregelingen. Om voor de voordelen van de nieuwe regeling in aanmerking te komen moet de inhoudingsplichtige dus afzien van de overgangsvoorzieningen en de spaarregelingen en winstdelingsregelingen nieuwe stijl per 1 januari 1994 te treffen of de overgangperiode zo kort mogelijk houden. Het spreekt daarbij voor zich dat men in de overgangperiode in één jaar niet ten volle gebruik kan maken van de oude en nieuwe faciliteiten.

Wij zijn van oordeel dat een overgangsregeling als hierboven geschetst voldoende ruimte en mogelijkheden biedt om eventuele knelpunten en problemen op een zorgvuldige wijze op te lossen. Wij menen dat aldus tegemoet wordt gekomen aan de wens van de leden van alle fracties voor een adequate overgangsregeling. Hiermee wordt tevens een reactie gegeven op brief nr. 111 492.1 waarnaar wordt verwezen door zowel de leden van de fractie van D66 als de SGP. In antwoord op de in dit kader gestelde vragen van de leden van de VVD-fractie merken wij nog op dat er geen gat hoeft te ontstaan tussen het oude en nieuwe regime. Afspraken die werkgevers/werknemers eerst in de loop van 1994 maken, kunnen volledig in aanmerking komen voor het nieuwe regime, met dien verstande dat daarbij dan de verstreken maanden als het ware in de rest van het jaar worden ingelopen.

Door de leden van de verschillende fracties zijn mogelijke knelpunten signaleerd ter zake van jubilea-uitkeringen en uitkeringen einde dienstbetrekking. In dit verband vragen zowel de leden van de fracties van PvdA, D66 als VVD naar de mogelijkheid van een overgangsmaatregel ter zake. Voor zover deze knelpunten kunnen optreden onderschrijven wij de wenselijkheid van een overgangsregeling. Wij hebben ons daarbij afgevraagd of daarvoor een regeling zou kunnen worden getroffen op basis van artikel IX.

Wij zijn tot de conclusie gekomen dat de juridische basis van dit artikel voor het treffen van een voorziening voor mogelijke knelpunten in deze sfeer discutabel is.

Uit ons contact met de staatssecretaris is gebleken dat hij dit oordeel deelt. Daarom zal naar onze mening een oplossing gevonden moeten worden in de vorm van een nieuwe wettelijke bepaling welke onderdeel zou kunnen uitmaken van het belastingplan '94. Wij denken dat een oplossing zou kunnen worden gevonden in een regeling waarbij het oude regime wordt gehandhaafd voor die gevallen waarin in lopende arbeids-overeenkomsten jubilea-uitkeringen alsmede uitkeringen bij einde dienstbetrekking zijn opgenomen en die tot uitkering komen in '94 dan wel in '95; dat laatste, indien en voor zover het gaat om collectieve arbeids-overeenkomsten die in '95 aflopen. Een overgangsregeling zoals hier geschetst zou op 1 januari 1994 kunnen ingaan. Daarmee geven wij tevens een reactie op brief nr 111 492 waarnaar door zowel de leden van de fractie van D66 als de leden van de SGP-fractie wordt verwezen, waarbij wij opmerken dat de stellingname van betrokkene in deze brief dat hij als gevolg van een nieuwe wet niets zal ontvangen, onjuist is en derhalve op een misverstand moet berusten. Het voorliggende wetsvoorstel heeft uitsluitend betrekking op een wijziging van het fiscale regime.

Met betrekking tot de vraag van de leden van de VVD-fractie welke regeling er dient te gelden indien er in de loop van enige maand in het jaar '94 tussen betrokkenen een nieuwe spaarregeling wordt overeengekomen, merken wij het volgende op. Deze regeling wordt beheerst door de nieuwe wetgeving. In overeenstemming daarmee is het overigens mogelijk in de loop van '94 een regeling te treffen waarbij de verstreken

maanden worden ingehaald (zie onze eerdere opmerkingen ter zake).

De leden van de fractie van het CDA vroegen of het juist is dat een belastingvrije uitkering niet alleen bij een jubileum kan worden toegekend, maar ook bij uitdiensttreding na een dienstverband van bijvoorbeeld 27 of 41 jaar?

Het antwoord op deze vraag luidt bevestigend, mits betrokkene bij het bereiken van een diensttijd van 25 jaar niet reeds een belastingvrije uitkering heeft ontvangen. Hetzelfde geldt met betrekking tot een dienstverband van 41 jaar.

De leden van de fractie van D66 verwezen naar een artikel in het Weekblad voor Fiscaal Recht (1993, blz. 813-822) waarin R.P. van den Dool opmerkt dat «indien het beperken van de feestdagenregeling de prijs is voor de voorstellen ernstig overwogen moet worden of de voordelen van het voorstel hier tegenop wegen. Deze leden vroegen ons om een reactie. In de eerste plaats merken wij op dat de stellingname van de heer Van den Dool betrekking heeft op het oude, nog niet nader gewijzigde wetsvoorstel, waarin nog sprake was van een beperking van de feestdagenregeling tot f 150. In het thans voorliggende wetsvoorstel is dit bedrag f 300 geworden.

Hoewel zijn artikel derhalve achterhaald is, valt wel op dat de heer Van den Dool zijn stellingname niet onderbouwt. Een dergelijke stellingname kan alleen op een (wetenschappelijk) verantwoorde wijze worden ingenomen, indien daaraan een cijfermatige analyse ten grondslag ligt. Deze ontbreekt. Bovendien valt op dat de heer van den Dool een onjuiste vergelijking maakt die gebaseerd is op een misverstand van zijn kant. Hij gaat voorbij aan het feit dat uitkeringen in het kader van de zogenaamde feestdagenregeling alleen belastingvrij zijn als het gaat om een gift van de werkgever (zie onze eerdere opmerkingen terzake). De beperking van deze regeling wordt door hem dan ook ten onrechte aangemerkt als «een teruggang in salaris». Deze benadering en kwalificatie is feitelijk onjuist.

Ook gaat hij in zijn vergelijking voorbij aan het feit dat het voorgestelde regime voor spaarregelingen aantrekkelijker is dan het bestaande regime terzake.

Samenvattend, de vergelijking van de heer van den Dool was niet onderbouwd, feitelijk onjuist en thans bovendien achterhaald gezien het voorliggende nader gewijzigde wetsvoorstel. Uit de positieve reacties van werkgevers/werknemers blijkt overigens dat het voorgestelde regime in vergelijking met het oude regime per saldo gunstiger wordt beoordeeld. Tegenover de beperkingen in de sfeer van de feestdagen- en jubilearegelingen staan aantrekkelijke verruiming in het kader van premiespaarregelingen, winstdelingsregelingen, spaarloonregelingen en aandelenoptieregelingen. Deze regelingen bieden zowel voordelen voor werkgevers als werknemers. Bovendien wordt een extra rente- en dividendvrijstelling ingevoerd met betrekking tot de geblokkeerde spaarrekeningen. Daarnaast is er sprake van een verlaging van de belasting- en premiedruk op werknemersparticipaties in de onderneming van de werkgever als gevolg van het feit dat de waarde van deze participaties o.a. in de vorm van aandelen, indien deze door de werkgever aan werknemers worden verstrekt, onder bepaalde voorwaarden in aftrek mogen worden gebracht op de fiscale bedrijfswinst van de werkgever.

De leden van de fractie van D66 vroegen of de regelgeving met betrekking tot de feestdagenregeling zodanig kan worden aangepast dat, ongeacht op welk moment in een jaar, een bedrag tot f 300 belastingvrij kan worden uitgekeerd ten behoeve van feestdagen. Eerder is door ons opgemerkt dat de bestaande regeling op dit punt door ons wordt gecontinueerd met dien verstande dat de regeling is beperkt tot een vrijstelling

van maximaal f 300 per jaar. Dit bedrag mag, in tegenstelling tot de oude regeling, volledig worden uitgekeerd ter gelegenheid van één van de feestdagen zoals opgesomd in de oude en nieuwe wetgeving. Aan de problematiek die deze leden signaleren wordt daarmee naar ons oordeel tegemoet gekomen.

De leden van de fractie van de PvdA merken terecht op dat in het kader van de voorgestelde nieuwe feestdagenregeling het maximum van f 300 ter gelegenheid van één erkende feestdag voor het volle bedrag kan worden toegekend.

#### **5. Budgettaire neutraliteit**

De leden van de SGP-fractie vroegen ons of de voorgestelde beperkingen terechtkomen bij dezelfde personen die van de voordelen van het wetsvoorstel profiteren. Het saldobebeld is divers en bovendien dynamisch zoals ondermeer blijkt uit de berekeningen van het CPB. Met betrekking tot een eerdere versie van het voorliggende wetsvoorstel. Van het voorgestelde regime mogen, zeker op termijn, positieve effecten worden verwacht op het investeringsklimaat, de economie en de werkgelegenheid. Eerder merkten wij reeds op dat werkgevers/werknemers het saldoresultaat, in vergelijking met het bestaande regime positief beoordelen. Wij delen dit oordeel.

Vermeend  
Vreugdenhil