

Vergaderjaar 2008–2009

31 834

Fiscale definities en consequenties arbeidsrelaties

Nr. 2

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN FINANCIËN, EN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 april 2009

In vervolg op de brief van de Staatssecretaris van Financiën van 23 december 2008 (Kamerstuk 31 834, nr. 1) zenden wij u een tussentijdse rapportage van de werkzaamheden in het kader van het project «vereenvoudiging fiscale arbeidsrelaties». Hiermee komen wij tegemoet aan het verzoek van de vaste commissie voor Financiën om voor 1 mei geïnfomeerd te worden. Zoals aangekondigd in voornoemde brief ontvangt u vóór de zomer de uitgewerkte oplossingsrichtingen.

In onder andere het onderzoek van Bureau Forum in 2008 zijn knelpunten in de praktijk onderkend in de beoordeling, kwalificatie en gevolgen van bepaalde arbeidsrelaties. Deze knelpunten leveren voor werkenden en hun opdrachtgevers onduidelijkheid op en daarmee (rechts)onzekerheid. In dat kader zijn oplossingsrichtingen uitgedacht waarmee de knelpunten in de praktijk kunnen worden aangepakt. Daarnaast zijn oplossingsrichtingen ontwikkeld die de belasting- en premieheffing kunnen vereenvoudigen. Daarbij zijn eveneens oplossingsrichtingen onderzocht die – via uitsluiting van inhoudings- en verzekeringsplicht – de (administratieve) lasten van «kleine baantjes» kunnen reduceren.

De volgende opties worden (verder) verkend:

- Een optioneel regime voor kwalificatie van arbeidsrelaties
- Vermindering van het aantal (fiscale) arbeidsrelaties
- Beoordeling van arbeidsrelaties aan de hand van objectieve criteria
- Uniformering van het fiscale ondernemersbegrip (BTW en IB)
- Uitsluiting van kleine baantjes van de inhoudings- en verzekeringsplicht
- Vereenvoudiging en uniformering van de regeling voor fictieve dienstbetrekkingen
- Een internetmodule voor het beoordelen van arbeidsrelaties
- Vereenvoudiging van de VAR-systematiek

De doeltreffendheid, doelmatigheid, uitvoeringstechnische gevolgen en neveneffecten van deze oplossingsrichtingen worden verder verkend.

Hierbij worden ook de gevolgen voor de arbeidsmarkt betrokken. In deze tussenrapportage is per (sub)optie aangegeven wat de stand van zaken is en welke conclusies op dit moment zijn getrokken. Er zijn in beginsel drie mogelijkheden:

1. De (sub)optie wordt niet verder uitgewerkt (is onvoldoende kansrijk).
2. De (sub)optie lijkt kansrijk, wordt verder onderzocht.
3. De (sub)optie wordt uitgewerkt in regelgeving.

De oplossingsrichtingen die onderwerp van onderzoek zijn, zijn voorgelegd aan sociale partners, organisaties van zelfstandigen en vertegenwoordigers van belastingadvies en fiscale wetenschap. Bij de verdere uitwerking van oplossingsrichtingen worden deze organisaties geconsulteerd.

Optioneel regime

In een optioneel regime bepaalt iedere werkende zelf of hij wordt behandeld als werknemer of als zelfstandige. Er is dus geen toetsing van feiten en omstandigheden door de Belastingdienst of UWV. De werkende zou deze keuze bijvoorbeeld kenbaar kunnen maken door een inschrijving bij de Kamer van Koophandel. Het grote voordeel hiervan is dat onzekerheid of onduidelijkheid en geschillen met Belastingdienst of UWV over de positie van iemand als ondernemer en over de kwalificatie van de inkomsten uit de verschillende arbeidsrelaties tot het verleden gaan behoren. Aan een optioneel regime kleven echter overwegende bezwaren. Een bezwaar is dat het regime veel verder gaat dan nodig is. Doorgaans is er geen onzekerheid over de vraag of iemand al dan niet de positie van ondernemer heeft en bij het leeuwendeel van de arbeidsrelaties bestaat geen onzekerheid over de kwalificatie daarvan. Een ander bezwaar is dat de keuze voor een kwalificatie mede zal worden bepaald door berekening. Mensen richten zich mogelijk op hetgeen op de korte termijn als «voordelig» wordt gezien. Dit kan tot budgettaire dervingen leiden (bijvoorbeeld een groter gebruik van de ondernemersfaciliteiten, het toepassen van het lage tarief voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en de meest voordelige mogelijkheid in grensoverschrijdende situaties), waarvoor dekkingmaatregelen moeten worden getroffen. Voorts zou een grotere discoördinatie optreden met de kwalificatie van de betrokken arbeidsrelatie in het kader van het arbeids(omstandigheden)- of vreemdelingenrecht.

Een optioneel regime zou eveneens grote consequenties hebben voor de risicosolidariteit binnen de werknemersverzekeringen. De risico's op arbeidsongeschiktheid en werkloosheid zijn ongelijk verdeeld over de beroepsbevolking. In het algemeen lopen jonge, gezonde en hoogopgeleide werknemers veel minder risico's dan oudere, minder gezonde en laagopgeleide werknemers. Via de voor iedereen gelijke premies worden deze risico's gemiddeld. Het huidige systeem is dus solidair. Bij een optioneel regime is er kans op risicoselectie, waarbij de slechte risico's kiezen voor de beschermende werking van de werknemersverzekeringen en de goede risico's kiezen voor een individuele particuliere verzekering of het achterwege laten van verzekering. Hierdoor kan een proces ontstaan waarbij het gemiddelde risico en dus de premie van de werknemersverzekering stijgt, hetgeen de betere risico's prikkelt uit te treden enzovoort. Het financiële draagvlak en de solidariteitsgedachte van de werknemersverzekeringen komen dan onder druk te staan, ook al komen degenen die niet voor een dienstbetrekking kiezen later niet voor een uitkering in aanmerking.

Conclusie: Op basis van genoemde overwegingen hebben wij besloten de optie van een generiek optioneel regime niet verder uit te werken.

De hiervoor genoemde nadelen wegen veel minder zwaar als de reikwijdte van een optioneel regime wordt beperkt tot die gevallen waarin serieus twijfel bestaat over de kwalificatie van de arbeidsrelatie naar de huidige criteria.

Conclusie: Deze mogelijkheid wordt nog bestudeerd, in samenhang met het onderzoek naar objectieve criteria ter vervanging van de beoordeling van feiten en omstandigheden.

Streven naar minder soorten arbeidsrelaties

Mogelijkheden worden gezien om vereenvoudiging te bereiken door van drie soorten fiscale arbeidsrelaties (werknemer, resultaatgenieter, ondernemer) waaruit inkomsten uit arbeid kunnen voortkomen, over te gaan naar twee. Dat betekent verschuivingen binnen de huidige (fiscale) arbeidsrelaties.

De aparte categorie resultaat uit overige werkzaamheden zou dan in elk geval niet meer bestaan. Resultaat uit overige werkzaamheden zegt de meeste mensen niets. Toch wordt op elk aangifteformulier inkomstenbelasting gevraagd of sprake is van resultaat. Dit zorgt voor onduidelijkheid. Resultaat uit overige werkzaamheden kan bijvoorbeeld inkomsten uit freelancewerk zijn, een honorarium voor het geven van lezingen en de vergoeding die gemeenteraadsleden ontvangen. Samenvoeging met de huidige categorie «winst uit onderneming» tot één nieuwe categorie «inkomsten uit zelfstandige werkzaamheid» sluit meer aan bij de beleving en bij de indeling in arbeidsrelaties in de landen om ons heen.

Bij het verminderen van het aantal soorten arbeidsrelaties worden twee invalshoeken uitgewerkt:

- A. Definiëren werknemer (rest is zelfstandige arbeid). Bijvoorbeeld: degene die werkt in privaatrechtelijke dienstbetrekking=werknemer.
- B. Definiëren zelfstandige arbeid (rest is werknemer). Bijvoorbeeld: BTW-ondernemer=IB-ondernemer.

Bij beide invalshoeken is het wenselijk om te streven naar doorzichtige, heldere definities zoals bijvoorbeeld definities met objectieve criteria (zie later).

Gevolgen ondernemersfaciliteiten

Vermindering van het aantal soorten arbeidsrelaties heeft in vrijwel alle varianten gevolgen voor de ondernemersfaciliteiten. De toegang tot de verschillende ondernemersfaciliteiten moet in dit kader gezien worden. Dit zal worden meegenomen in de reeds toegezegd consultatie over de toekomst van ondernemersfaciliteiten.

Resultaatgenieters komen thans niet in aanmerking voor ondernemersfaciliteiten, zoals de kleinschaligheidsinvesteringsaftrek, de zelfstandigenaftrek en de MKB-winstvrijstelling (hetzelfde geldt voor ondernemers die niet aan het urencriterium voldoen). Wanneer bijvoorbeeld resultaat uit overige werkzaamheden als aparte categorie wordt afgeschaft en deze arbeidsrelatie onderdeel wordt van inkomsten uit zelfstandige werkzaamheid, komen in beginsel meer belastingplichtigen in aanmerking voor ondernemersfaciliteiten. Bij een deel van de faciliteiten, zoals de zelfstandigenaftrek, de MKB-winstvrijstelling en de fiscale oudedagsreserve, geldt wel een urencriterium waarmee wordt bereikt dat alleen degenen voor wie de onderneming de hoofdwerkzaamheid vormt deze faciliteiten krijgen. Het urencriterium houdt in dat gedurende het kalenderjaar ten minste 1225 uur voor de onderneming moet worden gewerkt en dat de tijd die in totaal wordt besteed aan werkzaamheden in het economische verkeer (onderneming, loon en resultaat) voor meer dan de helft

wordt besteed aan de onderneming. In het kader van de verkenning naar het beperken van het aantal arbeidsrelaties, zal ook verkend worden wat daarvan de gevolgen zijn voor de toepassing van de ondernemersfaciliteiten en of daardoor de faciliteiten op bepaalde punten aanpassing behoeven. Daarbij wordt tevens in breder perspectief gekeken naar de huidige vormgeving van de faciliteiten en naar mogelijkheden om de faciliteiten beter toe te snijden op verschillende vormen van zelfstandige arbeid, bijvoorbeeld deeltijd- en hybride ondernemers en ondernemers met kapitaalintensieve ondernemingen. Zo zal worden gekeken of het voor bepaalde faciliteiten een optie is om de toegang door middel van het urencriterium te vervangen door andersoortige criteria of los te laten. Dit tegen de achtergrond van de doelstellingen van de verschillende faciliteiten. Hierbij wordt ook de algemene vereenvoudigingsdoelstelling binnen de fiscaliteit in het oog gehouden.

De gevolgen van het beperken van het aantal arbeidsrelaties voor de ondernemersfaciliteiten en de mogelijkheden om de faciliteiten gericht in te zetten, zullen worden meegenomen bij de eerder genoemde consultatie. Deze consultatie wordt samengevoegd met de consultatie aangaande ondernemersfaciliteiten zoals toegezegd tijdens de parlementaire behandeling van het Belastingplan 2009.

Conclusie: de varianten van vermindering van het aantal fiscale arbeidsrelaties worden verder onderzocht. Ook de vormgeving en toegang tot de ondernemersfaciliteiten wordt verder onderzocht.

Objectieve criteria

De praktijk hanteert als reactie op onzekerheid bij de huidige veelheid aan criteria (feiten en omstandigheden) van arbeidsrelaties soms eigen «digitale» grenzen (zoals «minimaal 3 opdrachtgevers, anders geen onderneming»). In deze variant zou deze handelwijze worden overgenomen in wetgeving, waardoor voor de fiscaliteit en voor de inhoudings- en verzekeringsplicht ondubbelzinnig duidelijk wordt in welke gevallen er van welke arbeidsrelatie sprake is. Objectieve criteria kunnen worden gebruikt om werknemerschap te definiëren. Dan wordt een scheiding aangebracht tussen werknemerschap enerzijds en zelfstandigheid anderzijds (variant 1). Ook kan ondernemerschap op deze wijze gedefinieerd worden, zodat een scheiding ontstaat tussen ondernemers en overig (variant 2). Ook een combinatie is mogelijk, er zouden dan weer *drie* groepen ontstaan, zoals in de huidige situatie.

Bij de eerste variant, toetsen van werknemerschap, kan de arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek uitgangspunt zijn. Niet onbelangrijk is de bedoeling van partijen aangaande hun arbeidsrelatie. De aard van de gezagsverhouding speelt daarbij een belangrijke rol. Als criterium kan aldus, zoals nu, de aanwezigheid van een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking gekozen worden, al dan niet onder het gelijktijdig schrappen van een aantal fictieve dienstbetrekkingen.

Voor het toetsen van de aard van de gezagsverhouding zijn ook meer objectieve criteria mogelijk. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:

- de opdrachtnemer mag zich niet of alleen met toestemming van de opdrachtgever laten vervangen door een ander; of
- de werkovereenkomst heeft betrekking op het leveren van een bepaalde inspanning van de werknemer (en minder op het resultaat);

Als toevoeging bij dergelijke criteria kan de vraag worden gesteld of dit ook reflecteert wat in de werkelijkheid gebeurt (aard/bedoeling).

Bij de tweede variant, definiëren van ondernemerschap, kunnen naast de afwezigheid van een arbeidsovereenkomst *duurzaamheid* en *omvang* van activiteiten worden getoetst. Daarvoor kunnen getalscriteria gebruikt worden. Zo zou sprake kunnen zijn van ondernemerschap als er (even-

tueel naast de afwezigheid van een arbeidsovereenkomst) wordt voldaan aan een bepaald aantal vereisten. Daarbij zou kunnen worden gedacht in de richting van:

- minimaal 500 uur wordt besteed aan de zelfstandig verrichtte werkzaamheden, of
- een minimale investering van € 5 000 is gedaan.

Het gebruiken van objectieve criteria kent natuurlijk grote voordelen wat betreft de toegankelijkheid en de eenvoud van de regelgeving. Er zijn wel aandachtspunten. Zo is er voor belastingplichtigen meer ruimte om omstandigheden zo aan te passen dat een gewenste kwalificatie wordt bereikt. Ook is de samenloop met de bescherming in het Burgerlijk Wetboek (BW) een aandachtspunt. Ingeval in de eerste variant de privaatrechtelijke dienstbetrekking het doorslaggevende criterium wordt, wordt het uiteenlopen tussen het BW en het fiscale recht beperkter, bij zelfstandige objectieve criteria wordt deze juist vergroot: een werkende kan dan bijvoorbeeld werknemer zijn voor het BW, maar als zelfstandige worden gekwalificeerd voor de fiscaliteit en de verzekeringsplicht.

Conclusie: de mogelijkheden voor objectieve criteria voor werknemerschap en ondernemerschap worden verder onderzocht.

BTW-ondernemer = IB-ondernemer

Nu wordt ondernemerschap voor de IB en voor de BTW apart getoetst, met als resultaat dat iemand ondernemer kan zijn voor één van deze belastingen, zonder dat voor de andere te zijn. Dit is voor belastingplichtigen lastig te begrijpen. In dit voorstel wordt de definitie van ondernemer in de IB vervangen door een verwijzing naar de definitie in de omzetbelasting. Iemand is dus automatisch ondernemer voor de IB als hij dat is voor de BTW. Daardoor wordt vanwege uniformiteit en de grotere eenvoud van de definitie in de BTW een duidelijke complexiteitsreductie bereikt.

De groep IB- en BTW-ondernemers overlapt echter niet perfect: de groep BTW-ondernemers is op dit moment groter. Om groepen waarvoor het niet wenselijk is dat zij als IB-ondernemer worden aangemerkt uit te sluiten kunnen clausuleringen overwogen worden. In dit kader worden de verschillende groepen BTW-ondernemers en mogelijke verschuivingen in beeld gebracht. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat iemand zelfstandig een gebouw of een octrooirecht exploiteert en er inkomsten aan ontleent. In dit geval is hij ondernemer voor de BTW, maar niet voor de IB. Bijvoorbeeld de kleine ondernemer, degene die onder de regeling voor landbouwers valt of die een vrijgestelde prestatie verricht, zoals een tandarts, doet vaak geen BTW-aangifte, maar is formeel wel BTW-ondernemer en zou daardoor ook IB-ondernemer worden. Een deel van de personen die nu onder de groep resultaatgenieter vallen, zijn al ondernemer voor de BTW. Dat wil zeggen dat dit voorstel ertoe leidt dat een deel van de categorie resultaatgenieter wordt opgenomen in de groep IB-ondernemers. De eventuele gevolgen voor personen die nu werknemer zijn (fictieve dienstbetrekkingen) worden bezien.

Conclusie: de mogelijkheden voor uniformering van de ondernemersbegrippen worden verder onderzocht.

Geringe werkzaamheden uit de loonheffingen

Aanleiding

In het aanvullend beleidsakkoord is opgenomen dat het kabinet inzet op het verminderen van de lasten van kleine baantjes. Ook bij geringe werkzaamheden en verdiensten moet op dit moment loonheffing en premies

werknemersverzekeringen worden voldaan. De betrokken personen maken echter veelal geen gebruik van uitkeringen in het kader van de werknemersverzekeringen en krijgen vaak de ingehouden loonheffing terug. Daar staat tegenover dat de werkgever wel administratieve en financiële lasten heeft.

De gedachte is dan dat werkzaamheden van geringe omvang buiten de loonheffing en premieheffing werknemersverzekeringen gehouden zouden kunnen worden. De inkomsten moeten dan nog wel in de aangifte inkomstenbelasting worden opgegeven. De vraag is dan wat werkzaamheden van geringe omvang zijn ofwel in welke gevallen werkzaamheden als gering te beschouwen zijn.

In het SER-advies ter zake van de personenkring werknemersverzekeringen is een variant gepresenteerd met een duurvereiste die ook leidt tot het buiten de loonheffing en premies werknemersverzekeringen plaatsen van kleine banen. Echter, die variant was gebaseerd op het laten vervallen van het begrip dienstbetrekking en voor de loonheffing en premies werknemersverzekeringen als uitgangspunt het (niet)-ondernemerschap te kiezen. Dit laatste gaat verder dan benodigd is voor het oplossen van de kleine banen-problematiek.

Er wordt een aantal varianten verkend dat ervoor zorgt dat arbeidsrelaties van geringe omvang buiten de loonheffing (maar wel in de inkomstenbelasting) blijven en niet leiden tot verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. Het gaat daarbij vooral om het definiëren van het begrip «werkzaamheden van geringe omvang». Twee aandachtsgebieden zijn scholierenbaantjes en seizoensarbeid.

Varianten grens geringe arbeid

Een variant die wordt verkend is het definiëren van geringe arbeid als volgt: Er is sprake van een kleine baan in het geval de werknemer:

- een bepaalde leeftijdsgrens (bijvoorbeeld 23 jaar) niet heeft bereikt, *én*
- een loon heeft dat minder bedraagt dan een bepaalde loongrens (bijvoorbeeld 30% van het wettelijk minimumloon).

Dit betekent dus dat je niet onder loonheffing valt en niet verzekerd bent in het geval je onder de leeftijdsgrens *én* onder de loongrens blijft. Gaat de werknemer over één van beide grenzen heen – dus ouder dan de leeftijdsgrens *óf* een hoger loon dan de loongrens – dan is de loonheffing van toepassing en is de werknemer verzekerd.

Daarnaast beziet het kabinet de mogelijkheden om aanvullend bepaalde vormen van incidentele arbeid onder voorwaarden vrij te stellen van inhoudings- en verzekeringsplicht. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan banen van zes tot acht weken.

Conclusie: Het kabinet streeft ernaar om op zo kort mogelijke termijn een wetsvoorstel in te dienen met een concrete invulling van deze inzet. Aandachtspunten hierbij zijn de uitvoerbaarheid en de effecten voor de Zorgverzekeringswet. De uitvoeringspraktijk krijgt de ruimte om zich tijdig op de wijzigingen in te stellen.

Verminderen fictieve dienstbetrekkingen

In 2004 heeft het kabinet in haar adviesaanvraag en de SER in zijn advies aangegeven dat het totaal aan fictieve dienstbetrekkingen complex en mogelijk op onderdelen gedateerd is, en daarom toe is aan vereenvoudiging en actualisering. Daarnaast zijn er verschillen tussen fictieve dienstbetrekkingen in de loonbelasting en in de werknemersverzekeringen,

hetgeen de helderheid niet ten goede komt. Er worden drie varianten verkend voor deze problematiek.

Variant 1

In deze variant worden de huidige fictieve dienstbetrekkingen vervangen door één algemene uitbreidingsbepaling: de arbeidsrelatie van overige werkenden (personen die, niet in een «echte» dienstbetrekking en niet als ondernemer, tegen beloning arbeid verrichten) wordt met een dienstbetrekking gelijkgesteld wanneer die arbeidsrelatie aan een nader te bepalen algemene gelijkstellingsvoorwaarde voldoet. Deze variant leidt tot vereenvoudiging maar heeft gevolgen voor de bescherming van bepaalde groepen werkenden. Te denken valt aan de fictieve dienstbetrekking voor de werknemersverzekeringen van artiesten en musici en de recent ingevoerde regeling voor sekswerkers. Mogelijk kunnen voor specifieke gevallen uitzonderingsclausules worden overwogen.

Variant 2

In deze variant worden overbodige fictieve dienstbetrekkingen afgeschaft. Een fictieve dienstbetrekking is overbodig als bij de desbetreffende groep eigenlijk al sprake is van een echte dienstbetrekking, als de fictiebepaling slechts op een klein aantal belastingplichtigen van toepassing is of als het niet meer wenselijk zou worden geacht dat de desbetreffende groep als werknemer (voor loonbelasting en/of werknemersverzekeringen) wordt aangemerkt. Minder specifieke regelgeving komt de duidelijkheid ten goede. Het voorgaande indachtig kan het bestaansrecht van de afzonderlijke fictieve dienstbetrekkingen worden heroverwogen. Op grond van het voorstaande zou overwogen kunnen worden om bijvoorbeeld de fictieve dienstbetrekkingen van uitzendkrachten, tussenpersonen, leerling-stagiaires, meewerkende kinderen, bestuurders van coöperaties met werknemerszelfbestuur en deelvisseren te laten vervallen.

Variant 3

In deze variant worden de verschillen tussen de fictieve dienstbetrekkingen voor loonheffing en de fictieve dienstbetrekkingen voor de werknemersverzekeringen opgeheven. Bepaalde beroepen zijn namelijk wel fictief in dienstbetrekking voor de loonbelasting maar niet voor de werknemersverzekeringen of andersom. Het wegnemen van de discoördinatie zou bijvoorbeeld kunnen worden bezien voor de fictieve dienstbetrekkingen van leerling-stagiaires, meewerkende kinderen, pseudo-werknemers, deelvisseren, dienstplichtige militairen en militairen in de zin van artikel 37 van de Oorlogswet.

Conclusie: de varianten voor vermindering en uniformering van de fictieve dienstbetrekkingen worden verder onderzocht.

Internetmodule ter bepaling arbeidsrelatie

In het Verenigd Koninkrijk wordt ter bepaling van de arbeidsrelatie zowel door opdrachtgevers, werkenden als Belastingdienst een internetmodule gebruikt (<http://www.hmrc.gov.uk/calcs/esi.html>). De internetmodule geeft voor het gros van de gevallen op eenvoudige manier stap voor stap en meteen zekerheid over de fiscale en sociale zekerheidsconsequenties van de arbeidsrelatie. De overblijvende bijzondere gevallen worden doorverwezen naar de inspecteur. De ervaringen met deze module zijn in het Verenigd Koninkrijk van alle gebruikers positief. De Belastingdienst onderzoekt op dit moment of een dergelijke module binnen de systemen zou kunnen passen. In de brief die uw Kamer voor de zomer zal bereiken

wordt u nader geïnformeerd over de mogelijkheden op dit punt. Een dergelijke module kan behulpzaam zijn ongeacht de onderliggende regelgeving. Dat wil zeggen dat de module in de huidige behandeling van arbeidsrelaties betrokkenen zou kunnen ondersteunen maar uiteraard wordt de module nog eenvoudiger hanteerbaar als de onderliggende regelgeving ook wordt vereenvoudigd.

Conclusie: de toepasbaarheid van een internetmodule voor de kwalificatie van arbeidsrelaties wordt verder onderzocht.

Minder soorten VAR's

Het feit dat er nu vier verschillende VAR's bestaan, waarvoor twee zonder rechtsgevolgen, levert in de praktijk verwarring op. De mogelijkheid wordt verkend om de vier VAR's te vervangen door één VAR die uitsluitend geeft over inhoudings- en verzekeringsplicht (de afwijzing van de VAR wordt daarbij uiteraard wel voor bezwaar vatbaar). Daarbij zijn er twee varianten:

- a. Alleen de huidige VAR-winst en VAR-dga worden VAR-geen inhouding, of
- b. Ook de huidige VAR-resultaat wordt onder de VAR-geen inhouding gebracht. Bij deze variant zal onderzocht worden of en welke aanpassingen in dat geval vereist zijn bij de afbakening van de categorie resultaat bij de VAR.

Als niet aan de voorwaarden voor deze VAR wordt voldaan, volgt een afwijzing, met een mogelijkheid van bezwaar en beroep. Deze mogelijke vereenvoudiging zou uiteraard moeten worden ingepast in combinatie met overige wijzigingen.

Conclusie: de vereenvoudiging van de VAR-systematiek wordt verder onderzocht.

Wij vertrouwen erop u bij deze voldoende te hebben geïnformeerd.

De staatssecretaris van Financiën,
J. C. de Jager

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner