

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1984

Vragen van het lid **Van Eijk** en **Aartsen** (beiden VVD) aan de Staatssecretaris van Financiën en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht van de Hoge Raad: «Gratis verstrekking gezonde lunchmaaltijden aan werknemers valt voor de loonbelasting onder de gerichte vrijstelling voor Arbovoorzieningen»* (ingezonden 29 mei 2024).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Rij** (Financiën – Fiscaliteit en Belastingdienst), mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 14 juni 2024)

Vraag 1

Bent u bekend met het arrest van de Hoge Raad van 24 mei 2024 betreffende: «Gratis verstrekking gezonde lunchmaaltijden aan werknemers valt voor de loonbelasting onder de gerichte vrijstelling voor Arbovoorzieningen»?

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de mening dat het aanbieden van een gezonde lunch valt onder het «goed werkgeverschap» en dat de overheid in haar beleid goed werkgeverschap dient te stimuleren? Zo ja, op welke wijze geven de bewindspersonen daar nu vorm aan in hun beleid?

Antwoord 2

Werkgevers vullen hun «goed werkgeverschap» zelf in, op basis van wat nodig is in de specifieke omstandigheden van hun onderneming. Gezondheid, veiligheid en preventie kunnen daar onderdeel van uit maken. Een gezonde lunchmaaltijd kan hiervan een praktisch voorbeeld zijn, maar is niet gebruikelijk of noodzakelijk om een goede werkgever te zijn. Naast de eigen invulling van de werkgever van goed werkgeverschap zijn er voorzieningen die werkgevers verplicht moeten treffen op basis van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Deze voorzieningen kunnen onder omstandigheden gericht zijn vrijgesteld van loonheffingen en daarmee onbelast. Deze gerichte vrijstelling is onderdeel van de werkkostenregeling (WKR). Daarnaast kan elke werkgever naar eigen inzicht, al dan niet in overleg met werknemers(vertegenwoordiging) en mits gebruikelijk, zijn vrije ruimte van de WKR inzetten voor onbelaste vergoedingen of verstrekkingen. Deze vergoedingen en verstrekkingen kunnen uiteraard zien op gezondheid, vitaliteit en

het werkplezier van medewerkers, voor zover de gerichte vrijstelling hier niet in voorziet. Als de vrije ruimte opgebruikt is, kunnen werkgevers er nog steeds voor kiezen om dergelijke vergoedingen of verstrekkingen voor medewerkers zonder inhouding van loonheffing uit te keren. De werkgever is dan wel eindheffing verschuldigd. Het Ministerie van Financiën is momenteel bezig met de evaluatie van de werkkostenregeling (WKR). Hierin wordt ook de gerichte vrijstelling voor arbovoorzieningen meegenomen.

Vraag 3

Deelt u de mening van de Hoge Raad dat het verstrekken van gezonde lunchmaaltijden kan worden ingezet ter voorkoming van ziekteverzuim en dus een onderdeel kan zijn van het arbobeleid van die werkgever?

Antwoord 3

De uitspraak van de Hoge Raad ziet op de situatie van voor 2022. Per 2022 zijn de regels verduidelijkt en geldt de vrijstelling alleen bij verplichte arbovoorzieningen. Denk aan een ergonomische stoel of een veiligheidshelm. Uiteraard kunnen werkgevers een gezonde lunch aanbieden in het kader van goed werkgeverschap en daarbij bijvoorbeeld gebruik maken van de vrije ruimte binnen de WKR.

Vraag 4

Zo ja, moet de Arbowet dan inderdaad in ruime zin worden uitgelegd, waarbij ook beleid ter voorkoming van ziekteverzuim daaronder kan worden gerekend?

Antwoord 4

Preventie, het voorkomen dat mensen ziek worden of uitvallen door hun werk, is een belangrijke doelstelling van de Arbowet. Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkomgeving. De Arbowet laat daarbij ruimte voor de werkgever om het beleid, in overleg met de werkenden, in te richten en effectieve maatregelen te nemen op basis van de specifieke risico's in de onderneming.

Vraag 5

Verwacht u na deze uitspraak van de Hoge Raad dat meer werkgevers zich zullen melden voor een teruggaaf van loonbelasting voor gezonde lunchmaaltijden?

Antwoord 5

Wij verwachten niet dat na deze uitspraak meer werkgevers zich zullen melden voor een teruggaaf van loonbelasting voor het verstrekken van gezonde lunchmaaltijden. In een actueel bericht¹ van de Belastingdienst zijn de gevolgen van het arrest naar het verleden en de toekomst toe actief richting werkgevers toegelicht, om onduidelijkheid hierover te voorkomen. De uitspraak van de Hoge Raad ziet op de situatie van voor 2022. Per 2022 zijn de regels verduidelijkt en geldt de vrijstelling alleen bij verplichte arbovoorzieningen. Denk aan een ergonomische stoel of een veiligheidshelm. Een werkgever kan de gerichte vrijstelling niet met terugwerkende kracht toepassen op gezonde lunchmaaltijden die hij vóór 2022 heeft vergoed of verstrekt als de afdracht van loonheffingen ten aanzien van die maaltijden op 24 mei jongstleden onherroepelijk vaststond. De inspecteur verleent geen ambtshalve vermindering van onherroepelijk geworden afdrachten, omdat het arrest van de Hoge Raad kwalificeert als zogenoemde nieuwe jurisprudentie². Overigens zijn ons geen signalen bekend waaruit blijkt dat het verstrekken van gezonde lunchmaaltijden, waarbij de belastingheffing door de werkgever is gedragen, breed speelt onder werkgevers.

¹ Gezonde lunch onder oude wetgeving (tot en met 2021) vrijgesteld (belastingdienst.nl)

² Paragraaf 23, achtste lid onderdeel b, twaalfde lid, en dertiende lid, Besluit Fiscaal Bestuursrecht.

Vraag 6

Verwacht u dat het arrest van de Hoge Raad zal leiden tot een toename van werkgevers die gezonde lunchmaaltijden voor werknemers zullen gaan organiseren?

Antwoord 6

Zoals hiervoor is vermeld ziet het arrest op de situatie van voor 2022 en zijn de regels per 2022 verduidelijkt. De vrijstelling geldt sindsdien alleen voor verplichte arbovoorzieningen. Hier valt het verstrekken van een gezonde lunchmaaltijd niet onder. Het feit dat het verstrekken van gezonde lunchmaaltijden de nodige aandacht krijgt, kan echter wellicht reden zijn voor meer werkgevers om een gezonde lunchmaaltijd te organiseren. Deze gezonde lunchmaaltijden kunnen werkgevers eventueel onbelast verstrekken door gebruik te maken van de vrije ruimte binnen de WKR.

Vraag 7

Welke stappen gaat het kabinet nemen om gezonde lunchmaaltijden meer te stimuleren ter voorkoming van ziekteverzuim bij werknemers?

Antwoord 7

Het kabinet vindt het een goed initiatief dat werkgevers zich door gezonde lunchmaaltijden te verstrekken inzetten om hun personeel gezond te houden. Het is een andere vraag of het kabinet dat via de fiscaliteit wil stimuleren. Voor het systeem van de loonheffingen geldt grofweg dat al hetgeen uit de dienstbetrekking wordt genoten als (belast) loon wordt gezien, met uitzondering van een aantal gericht vrijgestelde loonbestanddelen. Een gezonde lunchmaaltijd kwalificeert in de huidige situatie niet als een loonbestanddeel dat gericht is vrijgesteld. Het huidige kabinet is niet voornemens stappen te zetten om dit aan te passen.

Vanuit het Nationaal Preventieakkoord ondersteunt het kabinet wel het Voedingscentrum om via de richtlijn eetomgevingen cateraars en andere aanbieders te helpen om het aanbod in bedrijfsrestaurants gezonder en duurzamer te maken.

Vraag 8

Welke vervolgstappen zullen worden gemaakt om de Arbowet duidelijker vorm te geven?

Antwoord 8

In het kader van de uitwerking van de Arbovisie 2040 wordt momenteel uitgewerkt hoe de Arboregelgeving in zijn algemeenheid eenvoudiger en duidelijker kan worden gemaakt. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verkent de mogelijkheden hiervoor, zowel vanuit het perspectief van werkgevers als werkenden. Deze verkenning bestaat uit drie stappen. Ten eerste wil het ministerie beter inzicht krijgen in de ervaren problemen in de Arboregelgeving. Ten tweede wordt een afwegingskader voor de vereenvoudiging van de Arboregelgeving gemaakt. Tot slot komt er, aan de hand van de verkenning en het afwegingskader, een concreet en uitgewerkt plan van aanpak voor vereenvoudiging en verduidelijking van de Arboregelgeving.

Vraag 9 en 10

Is een aanpassing van de Wet op de loonbelasting nodig om voorzieningen die werkgevers op grond van het arbobeleid voeren niet als loon te kwalificeren en daarmee niet tot additionele belastingheffing leidt bij de werkgever? Zo ja, welke inhoudelijke aanpassingen zijn er nodig en op welke termijn kan dit worden gerealiseerd?

Antwoord 9 en 10

Per 2022 is de arbovrijstelling in de Wet op de loonbelasting 1964 verduidelijkt in die zin dat werkgevers alleen verplichte arbovoorzieningen gericht vrijgesteld en dus onbelast kunnen verstrekken aan hun werknemers. Met verplichte arbovoorzieningen worden alleen de voorzieningen bedoeld die een werkgever op grond van de Arbowet *moet* verstrekken en waarvoor op grond van de Arbowet ook geen werknemersbijdrage mag worden gevraagd. Gezonde lunchmaaltijden zijn geen verplichte arbovoorziening.

Om alle voorzieningen die werkgevers treffen voor de gezondheid van hun werknemers gericht vrijgesteld en dus onbelast te maken, is aanpassing van regelgeving noodzakelijk. De vraag die daaraan voorafgaand gesteld moet worden is of dit wenselijk is. En zo ja, hoe ver deze vrijstelling dan zou moeten gaan en wat redelijk is. Een «gezonde maaltijd» is bijvoorbeeld erg lastig te definiëren. Bovendien biedt de huidige werkkostenregeling al veel mogelijkheden. Werkgevers kunnen de vrije ruimte³ naar eigen behoefte inzetten. Die ruimte kan onder voorwaarden ook worden ingezet voor het onbelast verstrekken van gezonde lunchmaaltijden. In de loonbelasting geldt voor maaltijden een normbedrag. Dit houdt in dat dit bedrag voor een maaltijd op de werkplek in aanmerking genomen dient te worden als loon. Dit bedrag is voor 2024 gesteld op € 3,90. Dit bedrag geldt ongeacht de kosten van de maaltijd. Of het nu drie boterhammen met kaas en een glas melk zijn of een salades, groentesmeersels, gegrilde groenten, verse soep met brood.

Vraag 11

Welke budgettaire consequenties heeft een wijziging van de Wet op de loonbelasting, zoals bedoeld in vraag 9?

Antwoord 11

De budgettaire gevolgen van een dergelijke wijziging zijn afhankelijk van de vormgeving en reikwijdte van de aanpassing. Zoals ook benoemd in het antwoord op vraag 9 en 10 is het ingewikkeld om af te bakenen welke voorzieningen kunnen kwalificeren als voorzieningen die de gezondheid van medewerkers bevorderen. Een ruime definitie kan leiden tot een forse budgettaire derving.

³ 1,92% van de totale loonsom van de werkgever tot € 400.000 en daarboven 1,18%. Bij overschrijding van de vrije ruimte is de werkgever een eindheffing van 80% verschuldigd. Deze eindheffing staat gelijk aan een reguliere IB-heffing van 44,44%.