

1. **Wat willen we precies bereiken met de rechtszaak?**

De procedure is in het verleden feitelijk ontstaan doordat Koppert Cress samen met de arbodienst een integraal gezondheidsbeleid ontwikkelde, waar de gezonde maaltijd een integraal onderdeel van uitmaakte. Omdat het gezondheidsbeleid en het bedrijfsrestaurant (met de daarin geserveerde maaltijden) een integraal onderdeel vormden van het Arbobeleid dat was opgesteld samen met de arbodienst, kwam de vraag op of de maaltijden die verstrekt werden daarmee niet als arbo-voorziening in de zin van de Wet op de loonbelasting konden kwalificeren. Het belang was dat de maaltijden daarmee onbelast zouden zijn in plaats van dat per maaltijd een vast bedrag als loon in aanmerking zou moeten worden genomen (en daarmee dat er 80% belasting verschuldigd zou zijn over de in aanmerking te nemen waarde van de maaltijden).

2. **Wat moet er veranderen in de wet?**

Toen we de procedure begonnen gold als voorwaarde voor de fiscale vrijstelling voor arbo-voorzieningen dat deze moesten voortvloeien uit het door een werkgever gevoerde arbobeleid. Gedurende de loop van de procedure is de wettekst gewijzigd, in die zin dat kort gezegd vereist is dat de arbovoorziening rechtstreeks moet voortvloeien uit de verplichtingen die de werkgever heeft op grond van de arbo-wet. Hiermee probeert de wetgever de reikwijdte van de vrijstelling kort gezegd te beperken tot risico's die rechtstreeks samenhangen met/voortvloeien uit de door de werknemer verrichte arbeid. Omdat iedereen moet eten zouden zaken al een gezonde maaltijd daarmee niet meer onder de reikwijdte van deze vrijstelling vallen.

De huidige reikwijdte van de wettekst is echter nog niet helemaal uitgekristalliseerd. Duidelijk is in ieder geval dat de wetgever heeft geprobeerd de reikwijdte ten opzichte van de eerder lijn te beperken. De vraag is of dit te verenigen is met de verantwoordelijkheid die de wetgever steeds meer en nadrukkelijker bij werkgevers legt om zich in te spannen voor de duurzame inzetbaarheid en gezondheid van werknemers. De aangescherpte wettekst leidt hoogst waarschijnlijk vaker tot belastingheffing over voorzieningen die werkgevers voor werknemers bieden en die vallen binnen de verantwoordelijkheden op het gebied van duurzame inzetbaarheid/gezondheid van werknemers.

Om werkgevers niet onnodig met extra belastingheffing te confronteren – en omdat deze de kosten van de betreffende voorzieningen vaak al volledig dragen – zou de Wet op de Loonbelasting zodanig moeten worden aangepast dat voorzieningen die werkgevers binnen de grenzen van de redelijkheid op grond van het arbobeleid voeren niet als loon kwalificeren en daarmee niet tot additioneel belastingheffing bij de werkgever leidt.

3. **Wat is het proces geweest?**

We hebben samen met de fiscaal adviseur overleg gevoerd met o.a. de belastingdienst over de vraag of de wijze waarop de maaltijden onderdeel vormden van het arbobeleid er toe leidden dat de gratis maaltijden geen loon vormen voor de heffing van loonbelasting. Feitelijk ging het om een zuivere rechtsvraag of maaltijden onder voorwaarden onder de vrijstelling voor arbo-voorzieningen konden vallen. De vraag wat nu wel en wat niet onder deze vrijstelling zou kunnen vallen hield ook de belastingdienst bezig. Feitelijk was sprake van – zoals we dat noemen – een zuivere rechtsvraag (hoe moet je de wet uitleggen). In nauw overleg met de belastingdienst en om constructieve wijze hebben we deze vraag aan de rechter voorgelegd. Momenteel ligt de vraag bij de Hoge Raad. De Advocaat Generaal (een soort adviseur van de Hoge Raad) heeft afgelopen zomer in zijn conclusie al aangegeven wel te voelen voor onze zienswijze en hij heeft de Hoge Raad geadviseerd ons in het gelijk te

stellen. De Hoge Raad zal op zeer korte termijn arrest wijzen en hopelijk beslist deze in ons voordeel (al is hij niet verplicht het advies van de Advocaat Generaal te volgen).

4. Welke twee mogelijke uitspraken zijn er?

Indien de Hoge Raad ons in het gelijk stelt, dan geldt dit in principe voor de uitleg van de wet zoals deze gold tot en met 2021. Werkgevers die kunnen onderbouwen dat de door hen verstrekte maaltijden onderdeel zijn van het door hen gevoerde arbobeleid, kunnen deze maaltijden dan (achteraf bezien) onbelast aan hun werknemer geven. Voor zover in het verleden bedragen als loon in aanmerking zijn genomen voor dergelijke maaltijden kan in overleg met de belastingdienst mogelijk de – achteraf bezien ten onrechte betaalde belasting – worden gecorrigeerd.

Vanaf 2022 geldt de aangescherpte definitie van de vrijstelling voor arbovoorzieningen. Het is tot op heden niet duidelijk wat de precieze reikwijdte van deze nieuwe bepaling is. Gezonde maaltijden zijn volgens de wetgever niet bedoeld om onder de arbovrijstelling te vallen. Of rechters daar ook zo over denken zal de toekomst moeten uitwijzen. Het arrest van de Hoge Raad zal hoogst waarschijnlijk niet direct kunnen worden toegepast op situaties na 1 januari 2022.

Indien de Hoge Raad ons niet in het gelijk stelt, dan zal voor de jaren voor 2022 gelden dat kort gezegd gezonde maaltijden niet als arbovoorziening zijn aan te merken. Voor de meeste werkgevers zal er dan niets veranderen door de oudere jaren. Ten aanzien van de jaren vanaf 2022 geldt hetzelfde als we hiervoor hebben opgemerkt.

5. Wat moet er na de uitspraak gedaan worden zodat iedereen kan profiteren van de uitspraak/ wijziging?

Of we nu gelijk krijgen van de Hoge Raad of niet, in beide gevallen is er werk aan de winkel. De wetgever heeft de wet in 2022 aangescherpt voor arbovoorzieningen. Zoals aangegeven willen ze de vrijstelling voor de loonbelasting direct koppelen aan de arbeid of met de arbeid van de werknemer opgeroepen risico's. De precieze reikwijdte van de nieuwe wettelijke regeling is nog niet aan de rechter voorgelegd. Duidelijk lijkt wel dat veel zaken die wij als werkgevers gaan doen in het kader van duurzame inzetbaarheid / gezondheid van de werknemer / lifestyle improvement van de werknemer in de ogen van de belastingdienst niet als arbovoorziening zullen kwalificeren. Gevolg zal zijn dat werkgevers naast de volledige kosten die ze vaak al dragen voor deze zaken ze ook nog eens geconfronteerd worden met 80% eindheffing (voor zover de vrije ruimte wordt overschreden).

De overheid legt steeds meer verantwoordelijkheden bij werkgevers neer op het gebied van de duurzame inzetbaarheid (in brede zin) van werknemers. Om werkgevers niet onnodig te confronteren met extra belastingheffing, is het zaak dat de loonbelasting zodanig wordt aangepast dat de kosten die samenhangen met dergelijke inspanningen die werkgevers doen op het gebied van duurzame inzetbaarheid/lifestyle (waaronder een gezond eetpatroon) van werknemers niet tot (extra) belastingheffing bij werkgevers leidt. Het zou derhalve erg helpen als de wet in die zin wordt aangepast dat als werkgevers kosten maken die direct samenhangen met de duurzame inzetbaarheid/gezonde lifestyle van werknemers niet als loon voor de werknemer kwalificeren. Werkgevers kunnen dan met een gerust hart investeren in gezonde werknemers zonder dat ze (mogelijk) geconfronteerd worden met 80% belastingheffing over deze voorzieningen voor hun werknemers.