

## OPINIE

*dr. D. (Dick) Molenaar*

6

### Opinie

Weg met de werkkostenregeling | dr. D. (Dick) Molenaar | NTFR 2026/218 1

### Algemeen

Staatssecretaris Fiscaliteit, Belastingdienst en Douane | Planningsbrief Financiën 2026 | Noot: Redactie | NTFR 2026/219 4

### Arbeid, loon en resultaat

Hoge Raad | Goedkeurend coronabeleid inzake reiskostenvergoedingen geldt niet voor na 13 maart 2020 toegekende reiskostenvergoedingen | Noot: Noordenbos | NTFR 2026/220 5

Gerechtshof Amsterdam | Contant geld uit witwaszaak aangemerkt als resultaat, maar vergrijpboete vernietigd | Noot: Bekker | NTFR 2026/221 7

Staatssecretaris Financiën | Herstel omissie versobering youngtimerregeling | Noot: Redactie | NTFR 2026/222 8

Staatssecretaris Financiën | Documenten openbaar over cassatie uitspraak arbeidskorting | Noot: Redactie | NTFR 2026/223 9

Belastingdienst | Standpunt branche-eigen producten bedrijf werkgever | Noot: Redactie | NTFR 2026/224 9

Belastingdienst | Standpunt voorwaarden doorbetaaldloonregeling in ab-verhoudingen | Noot: Van de Merwe | NTFR 2026/225 10

### Sociale Zekerheid

Rechtbank Noord-Nederland zp Groningen | Werkelijke leiding binnenvaartonderneming niet in Duitsland, dus Nederlandse heffingsrecht niet beperkt | Noot: Swaving Dijkstra | NTFR 2026/226 11

Rechtbank Den Haag | Internationale chauffeur premieplichtig in Nederland; A1-verklaring leidend en bindend | Noot: Didden | NTFR 2026/227 12

### Eigenwoningregeling

Rechtbank Zeeland-West-Brabant zp Breda | Woning Nederland niet aangemerkt als eigen woning omdat verblijf in Zweden niet tijdelijk is | Noot: Zandee-Dingemanse | NTFR 2026/228 13

### Aanmerkelijk belang/Directeur-groootaandeelhouder

Belastingdienst | Standpunt vervreemding bij herroeping schenking aanmerkelijk-belangaandelen | NTFR 2026/229 13

### Inkomsten uit vermogen/Inkomen uit sparen en beleggen

Staatssecretaris Financiën | Wet werkelijk rendement box 3: structuurwijzigingen en uitvoerbaarheid | Noot: Redactie | NTFR 2026/230 14

### Inkomstenbelasting diversen

Hoge Raad | Geen aftrek giften aan buitenlandse instelling zonder anbi-registratie | Noot: Alink | NTFR 2026/231 15

Belastingdienst | Standpunt kosten ziekenbezoek en begrip verblijfplaats | Noot: Redactie | NTFR 2026/232 17

### Vennootschapsbelasting/Dividendbelasting

Rechtbank Zeeland-West-Brabant zp Breda | Pensioenfonds niet de uiteindelijk gerechtigde bij dividendstripping | Noot: Bresser | NTFR 2026/233 18

### Successiewet

Hoge Raad | BOR terecht beperkt tot 49% voor na ruziësplitsing geschonken aandelen | Noot: Saïdi | NTFR 2026/234 19

Staatssecretaris Fiscaliteit, Belastingdienst en Douane | Werkinstructie schenkbelasting bij voormalige anbi's openbaar | Noot: Redactie | NTFR 2026/235 22

dr. D. (Dick) Molenaar\*

# Weg met de werkkostenregeling

## 1 Complexe regeling geworden

In de zomer van 2025 is een nieuwe evaluatie van de werkkostenregeling (WKR) verschenen. Dat is inmiddels de derde, na eerder in 2014 en 2018. In de tweede zin van de samenvatting schrijft het onderzoeksbureau SEO Economisch Onderzoek al dat de WKR door de complexiteit niet volledig doelmatig is. En dat terwijl deze ooit in de Fiscale vereenvoudigingswet 2010 werd opgenomen om de loonbelasting eenvoudiger te maken. Ja, daar streefden we toen nog naar. Maar helaas is de WKR al snel verworden tot een draak van een regeling, die een stuk ingewikkelder en vooral oneerlijker is dan haar voorganger. In deze *Opinie* zal ik pleiten voor een terugkeer naar 'normaal', naar de normale vrije vergoedingen en verstrekkingen, die we allemaal op onze klompen konden aanvoelen en waaraan ook grenzen gesteld moesten worden, maar waarvoor geen eigen wereld nodig was met 'intermediaire kosten', 'gerichte vrijstellingen', 'nihilwaarderingen' en 'vrije ruimtes'.

## 2 Briljant idee

De oorsprong van de WKR was echt vooruitstrevend qua eenvoud. Onderzoek had uitgewezen dat van alle betalingen aan werknemers 95% als echt loon gezien kon worden en 5% als reële kostenvergoedingen of -verstrekkingen. Het idee was om dan alles op één hoop te gooien en daarvan vervolgens 95% te belasten met een loonsomheffing en 5% vrij te laten. Vervolgens zouden werkgevers zelf mogen bekijken hoe ze het zouden verdelen, want na de betaling van de loonheffing over die 95% van alle betalingen en verstrekkingen was het fiscaal klaar. Loonstroken en jaargaven zouden simpel worden, salarisadministrateurs konden ander werk gaan zoeken. Je kon jaloers worden dat je zoiets niet zelf bedacht had.

## 3 Grote breuk met 2001

Natuurlijk zou dit een grote breuk met de belofte zijn die staatssecretaris Vermeend bij de belastingvereenvoudiging van 2001 in het parlement had gedaan toen hij voor de Wet IB 2001 de aftrek van beroepskosten voor werknemers afschafte. Hij vond dat namelijk niet erg, want als er echte beroepskosten waren, dan zou de werkgever die wel kunnen vergoeden. Mocht dat niet zo zijn, dan kon je een vraagteken zetten bij de aftrekbedoelingen van de werknemer. Hiermee werd de werkgever een soort 'poortwachter' van de beroepskosten, maar wel op basis van het stelsel van werkelijke vrije vergoedingen en verstrekkingen. Volgens Vermeend was dat een sterke basis. Het parlement accepteerde Vermeends vereenvoudigingsplannen van 2001 en vond natuurlijk dat er winnaars en verliezers zouden zijn, maar dat is altijd het geval bij meer eenvoud.

## 4 Verwatering tot de werkkostenregeling

In de MvT van de Fiscale vereenvoudigingswet 2010 citeerde de wetgever nog Adam Smith, die in zijn *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* aandacht besteedde aan de administratieve lasten van de heffing van belastingen. De burgers moesten zo weinig mogelijk 'kwellingen' ondergaan van de belastinginnig en die moest dan ook zo efficiënt mogelijk plaatsvinden. In 2010 werd de WKR daarvan een voorbeeld, want berekend was een administratieve lastenreductie van € 0,5 miljard per jaar. Maar helaas was in de aanloop naar de WKR al aan de stoelnoten van de eenvoudige loonsomheffing gezaagd door de sociale partners en andere belanghebbenden in het land. Zij accepteerden niet dat onbelaste reiskostenvergoedingen zouden verdwijnen, net als opleidingskosten, verblijfskosten tijdens het werk en zo steeds meer. Allerlei belangengroepen lieten van zich horen en de staatssecretaris van Financiën kwam daar steeds meer aan tegemoet met uitzonderingen en vrijstellingen, waardoor de 5% vrije ruimte omlaag zakte naar 2% en later zelfs naar 1,2%. Bij de invoering in 2010 was de WKR daarmee al sterk verwaterd en mocht deze de naam 'vereenvoudiging' eigenlijk niet meer dragen. Het was niet voor niets dat er een gewenningsperiode kwam van 2011 tot 2015, waarna de WKR pas verplicht ingevoerd werd, want niemand was echt blij met deze halfslachtige regeling.

## 5 Problemen met aanwijzen

Een van de lastige onderdelen van de WKR werd dat een betaling moest worden aangewezen als eindheffingsloon om gebruik te kunnen maken van een gerichte vrijstelling of nihilwaardering. Het SEO-evaluatierapport gaat hierop in en geeft als aanbeveling om in het *Handboek Loonheffingen* een aantal voorbeelden op te nemen over hoe aanwijzen geregeld kan worden, zodat werkgevers meer juridische houvast hebben. Dat vind ik een goed idee, want zelf kan ik ook slecht onthouden hoe het nou ook alweer moet met dat aanwijzen. Dat zal komen omdat ik niet begrijp waarom het aanwijzen nodig is, en overbodige zaken blijven niet in mijn hersenen hangen. Maar het is toch wel belangrijk om het aanwijzen goed te doen, want anders vallen ook toegestane gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen gewoon onder de loonheffing.

## 6 Slim gebruikmaken van de vrije ruimte en eindheffing

Al snel na de invoering bleek dat de WKR ook twee positieve kanten heeft. Als eerste de vrije ruimte, waarvan het ongebruikte deel alsnog kan worden opgesoupeerd door 'leuke dingen' te geven aan werknemers. Zeker bij bedrijven met weinig bijzondere kostenvergoedingen voor werknemers, die goed vooruit kunnen met de bestaande gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen, zal er aan het eind van het jaar een deel van de vrije ruimte over zijn. Andere bedrijven komen er juist aan tekort, maar dat werd eerst nog afgedaan met de opmerking dat er bij een vereenvoudiging altijd winnaars en verliezers zijn. Het voelt echter wel oneerlijk als dat om echte kostenvergoedingen of -ver-

\* dr. D. (Dick) Molenaar - werkzaam bij All Arts Belastingadviseurs en als onderzoeker verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam

strekkingen gaat, waarover loonbelasting gaat worden geheven. Maar voor de bedrijven met overschot in de vrije ruimte is de WKR leuk speelgoed.

Het tweede positieve kan nog groter uitpakken, en dat is de eindheffing van 80% (van netto). In eerste instantie schrokken velen hiervan, want een tarief van 80% lijkt best hoog, maar als vergeleken wordt met de brutering van de reguliere tarieven, dan valt het bij nader inzien juist enorm mee. Of beter gezegd anno 2026, dan is die 80% erg laag. Ongerekend hoort dit bij een enkelvoudig tarief van circa 44%, maar de Nederlandse belastingtarieven zijn boven een inkomen van circa € 43.000, het punt waarboven de arbeidskorting gaat afbouwen, al minstens 50% (tarief eerste schijf + afbouw AHK en AK). Vanaf circa € 78.000 gaat het effectieve tarief zelfs een stuk omhoog naar 56% en boven circa € 133.000 komt dit terug op 49,5%. En daar komen nog circa 16% premies werknemersverzekeringen bij tot circa € 79.000 inkomen. Gebruteerd zou dit uitkomen tussen 100 en 140% van het nettoloon, veel hoger dan de eindheffing van 80%.

Afrekenen tegen deze eindheffing is een werkgeversheffing, die niet geïndividualiseerd wordt en dus niet meetelt bij de werknemers persoonlijk. Dit betekent dat er ook geen invloed is op eventuele toeslagen, zoals voor de kinderopvang, en dat is nog een mooi bijkomend voordeel.

Kortom, dit is best een goede fiscale planningstool geworden, waardoor werkgevers soms ook blij kunnen zijn met de WKR. Maar zoals het SEO-rapport schrijft, zijn het wel vooral grotere bedrijven die hier gebruik van maken en hebben kleinere werkgevers vaak te weinig weet van de mogelijkheden. In het rapport staat dat de totale vrije ruimte in Nederland slechts voor 75% gebruikt wordt.

## 7 Gebruikelijkheidstoets

Om het voorgaande een beetje in te dammen heeft de wetgever de gebruikelijkheidstoets moeten invoeren in de WKR. Een werkgever mag slechts vergoedingen geven die gebruikelijk zijn voor een dienstbetrekking, want anders tellen ze voor de WKR niet mee. Om niet over kleinigheden te hoeven discussiëren is hiervoor een minimum van € 2.400 per jaar gesteld, maar het gevolg daarvan is wel dat dit bedrag sowieso meetelt voor de vrije ruimte (dan wel bij overschrijding, de eindheffing van 80%).

Vóór de WKR moesten kostenvergoedingen ook redelijk zijn ten opzichte van de dienstbetrekking, en dat komt onder de WKR nu terug met de gebruikelijkheidstoets, maar de minimumgrens zorgt toch wel voor licht oneigenlijk gebruik. Een dga met zijn eigen bv kan ermee doen wat hij of zij wil en een bedrijf met meer werknemers creëert ook een behoorlijke ruimte, zeker in combinatie met dat lage belastingtarief van de eindheffing.

De invoering van de gebruikelijkheidstoets heeft de WKR daarmee ingewikkelder en oneerlijker gemaakt.

## 8 Beleidsaspecten

Een kritiekpunt van het recente SEO-rapport is dat er in de loop van de jaren aanvullende beleidsdoelstellingen in de WKR zijn opgenomen. In 2010 begon het nog met twee relatief korte lijsten aan gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen, maar in de jaren daarna konden de politici de verleiding niet weerstaan om specifieke kostenvergoedingen c.q. -verstrekkingen aan die lijsten toe te voegen. Niet alles heeft het gehaald, maar de discussie is gegaan over de kosten voor een beroepsregister, de premies voor een be-

stuurdersaansprakelijkheidsverzekering, vakbondscontributie, pensioenadvies, verklaring omtrent het gedrag, gezonde maaltijden, aflossen van een studieschuld, financiële adviesgesprekken voor werknemers, korting voor branche-eigen producten en zo meer. Het klinkt natuurlijk allemaal sympathiek en bijna alle kosten hebben ook voldoende verband met de dienstbetrekking, maar zulke specifieke vrijstellingen (of nihilwaarderingen) staan natuurlijk haaks op de oorspronkelijke opzet van de WKR. Hoe meer uitzonderingen, hoe verder de vereenvoudigingsgedachte uit het zicht verdween, weg in de mist van de complexiteit.

Het SEO-rapport raadt dan ook aan om zeer terughoudend te zijn in het gebruik van de WKR voor het bereiken van aanvullende beleidsdoelstellingen.

## 9 Terug naar normaal

Als ik het haak-en-breiwerk van de WKR anno 2026 overzie, dan verlang ik naar de terugkeer van de normale vrije vergoedingen en verstrekkingen. Natuurlijk was vroeger niet alles beter, maar als het hierom gaat, was het wel eenvoudiger en eerlijker. De basis was namelijk dat je met je eigen gezonde verstand bekeek of kostenvergoedingen een directe relatie hadden met de dienstbetrekking, en zo ja, dan waren deze kosten vrij te vergoeden en was er geen lijst nodig om eerst op na te kijken of dat wettelijk wel zou mogen. Er hoefde niets 'aangewezen' te worden en na afloop van het jaar was er geen berekening van een vrije ruimte nodig dan wel een eventuele afrekening van een overschrijding tegen een eindheffing. Natuurlijk zijn er in het normale systeem van vrije vergoedingen en verstrekkingen ook specifieke grenzen nodig, maar dat is inherent aan onze ingewikkelde samenleving, waarin we alles secuur willen doen. Wat mij betreft is dat terecht, en als daar 25 bepalingen voor nodig zijn in de Wet LB, dan vind ik dat geen probleem, want dat is beter dan de poppenkast waarmee de WKR ons intussen heeft opgezadeld.

## 10 Vergelijking met ondernemers

Afschaffen van de WKR zou ook tegemoetkomen aan een ander bezwaar van het SEO-rapport, namelijk dat de WKR voor werknemers te veel afwijkt van de beroepskostenaf trek voor ondernemers. Mijn toevoeging daaraan is dat deze beroepskosten in de discussie rond schijnzelfstandigheid en zzp'ers een grote rol spelen, want werknemers hebben geen IB-af trek maar ondernemers wel. Dat heeft mede gezorgd voor de enorme trek vanuit de dienstbetrekking naar het zzp-schap, want ondernemers kunnen allerlei kosten, die ook maar enigszins verband houden met de werkzaamheden, aftrekken, en dat levert al snel duizenden euro's belastingvoordeel per jaar op. Een etentje op de zaak, telefoonkosten, een nieuwe auto, de golfclub, de business seats bij het voetballen, een bloemetje thuis op tafel en ga zo maar door. Met de afschaffing van de WKR gaat dat natuurlijk niet worden ingehaald, maar zonder WKR voelen werknemers zich minder beknot door hun werkgevers bij de vergoeding van reële beroepskosten, en dat maakt het werken in dienstbetrekking leuker.

## 11 Terug naar beter

Mijn pleidooi voor terugkeer naar de oude vrije vergoedingen en verstrekkingen is dus geen nostalgie, maar een reëel besef dat het experiment van de WKR mislukt is en we beter op onze schreden kunnen terugkeren naar een eerlijker systeem, dat in de praktijk beter hanteerbaar is. Ook

na de eerdere evaluaties werd hiervoor gepleit, onder meer door Van Schendel<sup>1</sup> en Hoogstraten<sup>2</sup>. De oude wetteksten zijn vast nog wel beschikbaar en kunnen wat mij betreft door een nieuw kabinet zo in het Belastingplan 2027 worden opgenomen.

---

1 Th.J.M. van Schendel, 'De evaluatie van de werkkostenregeling beoordeeld', *WFR* 2018/103.

2 P.W.H. Hoogstraten, 'Terug naar af', *V-N* 2020/62.0.