

# Reactie internetconsultatie Wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein

Amsterdam, 20 april 2023

Geachte lezer,

De Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (NOB) heeft met belangstelling kennisgenomen van de internetconsultatie Wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein teneinde het lage inkomensvoordeel te laten vervallen en in verband met enkele andere wijzigingen (hierna: de internetconsultatie). De NOB is verheugd over de voorgenomen aanpassing van de aanvraagprocedure doelgroepverklaring voor het LKV oudere werknemer, zodat deze werknemer (en na machtiging van de werknemer) de werkgever bij één 'loket' (UWV) terecht kan voor de volledige aanvraag. Ook waardeert de NOB de uitbreiding van de mogelijkheid voor werkgevers om gebruik te maken van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. Bovendien juicht de NOB het voorstel toe dat nieuwe werkgevers het van toepassing zijnde LKV kunnen voortzetten, zolang de toepassingsperiode daarvan nog niet is verstreken.

De NOB zet bij dit laatste voorstel echter een aantal kanttekeningen en gaat daarbij in op:

- Achtergrond van het huidige loonkostenvoordeel
- Overgang van onderneming
- Jurisprudentie
- Alternatief

Met deze reactie beogen we een bijdrage te leveren aan de totstandkoming van goede wet- en regelgeving. Dat doen we vanuit onze expertise en ervaring. Wij hebben daarbij aandacht voor de fundamentele rechts- en wetgevingsbeginselen zoals rechtsgelijkheid, rechtszekerheid, handhaafbaarheid en uitvoerbaarheid.

Met vriendelijke groet,  
de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs



drs. R.A. van der Jagt  
voorzitter Commissie Wetsvoorstellen



## 1. Achtergrond van het huidige loonkostenvoordeel

Bij de introductie van de Wet tegemoetkomingen loondomein (hierna: Wtl) is, met name met betrekking tot het loonkostenvoordeel, de wens van het kabinet geweest om de arbeidsparticipatie van specifieke kwetsbare groepen te bevorderen, zonder dat daarbij verzilveringsproblematiek optreedt. De doelstelling – het bevorderen van de arbeidsdeelname van uitkeringsgerechtigde ouderen en mensen met een arbeidsbeperking – blijft daarbij overeind.<sup>1</sup> Deze doelstelling gold namelijk ook al onder toepassing van de premiekortingen. De premiekortingen hadden onder meer als nadeel dat zij complex waren en niet elke werkgever bereikten; de zogenoemde verzilveringsproblematiek. Deze problematiek hield in dat de korting alleen kon worden toegepast op de premies werknemersverzekeringen. Bij een loonsom kleiner dan circa 70.000 euro waren de af te dragen premies werknemersverzekeringen lager dan de premiekorting, waardoor verzilvering niet meer mogelijk was. Deze verzilveringsproblematiek zou met de invoering van de Wtl en met name met het loonkostenvoordeel volledig zijn opgelost. Dit is naar de mening van de NOB echter niet het geval.

## 2. Overgang van onderneming

Onder de huidige Wtl wordt onder het begrip ‘werkgever’ verstaan: de inhoudingsplichtige in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB 1964) of de werkgever in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen.<sup>2</sup> De inhoudingsplichtige in de Wet LB 1964 is degene tot wie een of meer personen in dienstbetrekking staan.<sup>3</sup> Een werkgever in de zin van de Wfsv is de werkgever in de zin van de Werkloosheidswet, de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Een werkgever in (bijvoorbeeld) de Ziektewet is de overheidswerkgever onderscheidenlijk de natuurlijke persoon tot wie of het lichaam tot welk een of meer natuurlijke personen in dienstbetrekking staan.

Door de overgang van een onderneming gaan de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame werknemer van rechtswege over op de verkrijger. Formeel krijgt de werknemer een nieuwe werkgever, maar hij is niet verplicht om een nieuwe arbeidsovereenkomst met de verkrijger overeen te komen. Onder toepassing van de premiekorting werknemersverzekeringen kon bij overgang van onderneming de premiekorting blijvend worden toegepast, zolang de periode voor toepassing nog niet was verstreken (artikel 50d Wfsv oud). In de huidige Wtl is een dergelijke regeling niet opgenomen.

---

<sup>1</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2015–2016, 34 304, nr. 3.

<sup>2</sup> Artikel 1.1 aanhef en onder a Wtl.

<sup>3</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2015–2016, 34 304, nr. 3, blz. 18.



### 3. Jurisprudentie

Uit jurisprudentie blijkt dat er voor en na de overgang van onderneming sprake is van een zelfde dienstbetrekking, ook al is ten gevolge van die overgang een wijziging in de persoon van de werkgever gekomen.<sup>4</sup> Alle uit de arbeidsovereenkomst met de overdragende werkgever voortvloeiende rechten en verplichtingen voor de werknemer gaan over op de overnemende werkgever. Indien de werknemer voorafgaand aan de dienstbetrekking met de overdragende werkgever:

- voldeed aan de voorwaarden genoemd onder lid 1 onder a van artikel 2.2, artikel 2.6 en artikel 2.10 Wtl (o.a. het hebben van (recht op) een bepaalde uitkering in de maand voorafgaand aan dienstbetrekking);
- in de periode van zes maanden voorafgaand aan de datum van indiensttreding niet in dienstbetrekking is geweest bij de overdragende werkgever;
- in het geval van het LKV oudere werknemer: bij aanvang van de dienstbetrekking 56 jaar of ouder is;
- een geldige doelgroepverklaring aan de werkgever heeft verstrekt;

heeft de overnemende werkgever recht op voortzetting van het loonkostenvoordeel, (zolang de maximale periode nog niet is verstreken), omdat het gaat om de situatie vóór aanvang van de dienstbetrekking van de werknemer. *“Daaraan doet niet af dat het recht van de werkgever op loonkostenvoordeel niet voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer, maar uit een beschikking van de inspecteur waarbij dat recht is vastgesteld, zodat dit recht als zodanig niet valt binnen het bereik van artikel 7:663 BW. Evenmin doet daaraan af dat voor de Wtl onder werkgever wordt verstaan de inhoudingsplichtige in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 en dat als gevolg van de overgang van de onderneming op belanghebbende de inhoudingsplichtige (en daarmee de werkgever) is gewijzigd. Het een noch het ander maakt dat van een ander (later) aanvangsmoment van de dienstbetrekking moet worden uitgegaan.”*<sup>5</sup>

Uit jurisprudentie blijkt ook dat er geen wettelijk voorschrift is aan te wijzen waaruit voortvloeit dat een verstrekte doelgroepverklaring LKV niet langer geldig is als een betreffende werknemer tijdens de looptijd van de doelgroepverklaring LKV door overgang van onderneming gaat werken voor een werkgever met een ander loonheffingsnummer.<sup>6</sup> Het maakt daarbij geen verschil als in de doelgroepverklaring de naam van de oorspronkelijke werkgever/inhoudingsplichtige is vermeld. De werknemer moet de doelgroepverklaring aan de werkgever verstrekken. Het is niet vereist dat UWV deze verklaring aan of op naam van de werkgever verstrekt.

<sup>4</sup> Vgl. HR 1 april 1981, ECLI:NL:HR:1981:AW9594.

<sup>5</sup> Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 24 mei 2022, ECLI:NL:GHARL:2022:4251.

<sup>6</sup> CRvB 22 maart 2023, ECLI:NL:CRVB:2023:525.



## 4. Doelstelling van de regeling

Zoals hierboven beschreven is de doelstelling van de Wtl de arbeidsparticipatie van specifieke kwetsbare groepen te bevorderen, zonder dat daarbij verzilveringsproblematiek optreedt. Door overgang van onderneming of indiensttreding bij een andere (nieuwe) inhoudingsplichtige ontstaat er een verzilveringsprobleem doordat de looptijd van het LKV wordt verkort. Dit kan tevens de bevordering van de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen belemmeren, met name in het zicht van overgang van onderneming.

## 5. Alternatief

De staatssecretaris van Financiën heeft cassatieberoep aangetekend tegen de uitspraak van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 24 mei 2022, maar A-G Pauwels geeft de Hoge Raad in zijn conclusie in overweging dit cassatieberoep ongegrond te verklaren.<sup>7</sup> Bovendien geeft het wetsvoorstel aan dat de wetgever haar mening heeft bijgesteld. In het geval van overgang van onderneming komt de overnemende werkgever in aanmerking voor het LKV voor de resterende looptijd. Het wetsvoorstel gaat nog een stapje verder door het LKV voor de resterende looptijd voor elke nieuwe werkgever open te stellen.

Mede in het kader van de doelstelling van de Wtl en een daadwerkelijke oplossing van de verzilveringsproblematiek, geeft de NOB in overweging om het wetsvoorstel terugwerkende kracht te geven tot aan 1 januari 2018, met betrekking tot het doorlopen van de resterende looptijd van het LKV ingeval van een 'nieuwe werkgever'.

## 6. Tot slot

De NOB is uiteraard graag bereid het vorenstaande reactie op het wetsvoorstel nader toe te lichten en daartoe in overleg te treden. Een afschrift van deze reactie wordt verzonden aan de staatssecretaris van Financiën en op onze website gepubliceerd.<sup>8</sup>

### Over de NOB

De Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (NOB) is opgericht in 1954. We zijn de beroepsvereniging van universitair opgeleide belastingadviseurs in Nederland en behartigen de gemeenschappelijke belangen van onze leden. We staan voor een excellente beroepsuitoefening door het aanbieden van opleidingen voor onze leden, het toepassen van onze code of conduct en de handhaving daarvan via onafhankelijk tuchtrecht. We vormen de brug tussen leden en maatschappij door de inzet van de bij onze leden aanwezige (praktijk)kennis over de volle breedte van het fiscale terrein. Deze kennis zetten we in om een bijdrage te leveren aan het maatschappelijke debat over belastingen.

---

<sup>7</sup> Conclusie A-G Pauwels 23 maart 2023, ECLI:NL:PHR:2023:341

<sup>8</sup> Meer informatie over de Commissie Wetsvoorstellen van de NOB leest u hier: <https://www.nob.net/nob/commissies/commissie-wetsvoorstellen>.

