

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

308

Vragen van het lid **Kat** (D66) aan de Staatssecretarissen van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Financiën – Fiscaliteit en Belastingdienst over *het aanvragen van loonkostenvoordelen door werkgevers* (ingezonden 17 september 2021).

Antwoord van Staatssecretaris **Wiersma** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens Staatssecretaris **Vijlbrief** (Financiën – Fiscaliteit en Belastingdienst) (ontvangen 13 oktober 2021).

Vraag 1

Welke begeleiding krijgen werkgevers, door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of door de Belastingdienst, bij het aanvragen van het loonkostenvoordeel als zij iemand met een arbeidsbeperking in dienst nemen?

Antwoord 1

Een werkgever kan op verschillende manieren kennisnemen van de wijze waarop een loonkostenvoordeel kan worden aangevraagd. In het *Handboek Loonheffingen* van de Belastingdienst is een uitgebreide toelichting op de voorwaarden en wijze van aanvragen van de loonkostenvoordelen opgenomen. Ook in het Kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt hierop uitgebreid ingegaan. Dit kennisdocument is op verschillende websites gepubliceerd.¹ Op de website van het UWV is ook een uitgebreide toelichting op de voorwaarden en wijze van aanvragen van de loonkostenvoordelen opgenomen. Omdat de aanvraag via de aangifte loonheffingen wordt ingediend, is voor softwareontwikkelaars in de *Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen* een uitgebreide toelichting opgenomen over de wijze waarop de aanvraag in de loonaangifte wordt verwerkt.

Vraag 2

Klopt het dat voor het gebruik maken van een loonkostenvoordeel, naast het hebben van een doelgroepverklaring, de werkgever een bepaalde code moet opnemen in de loonadministratie?

¹ Kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) | Brochure | Rijksoverheid.nl

Antwoord 2

In de aangifte loonheffingen zijn «indicaties loonkostenvoordeel» opgenomen. Met deze indicatie («vinkje») verzoekt de werkgever in aanmerking te komen voor een loonkostenvoordeel in verband met het in dienst nemen van bijvoorbeeld een werknemer met een arbeidsbeperking. Indien de werkgever in deze indicatie «j» invult, dan is daarmee de aanvraag voor het loonkostenvoordeel voor de betreffende werknemer gedaan. Als deze indicatie niet is aangevinkt, wordt geen loonkostenvoordeel toegekend. Het aanvragen van het loonkostenvoordeel via de indicatie in de aangifte loonheffingen is op die manier laagdrempelig en eenvoudig in de toepassing.

Vraag 3

Bent u van mening dat dit voor klein- en middelgrote werkgevers voldoende duidelijk is om aan deze voorwaarde te kunnen voldoen?

Antwoord 3

Ik ben van mening dat de voorwaarden en het proces voldoende duidelijk zijn omdat hierover voldoende wordt gecommuniceerd. Zoals in het antwoord op vraag 1 is aangegeven licht de Belastingdienst zowel de voorwaarden die gelden voor de betrokken werknemer als de wijze van aanvragen via de aangifte loonheffingen toe in het *Handboek Loonheffingen*. Ook in het eerdergenoemde kennisdocument en op de website van UWV wordt hierop uitgebreid ingegaan. Door het opnemen van de aanvraag in de aangifte loonheffingen is een zo eenvoudig mogelijk aanvraagproces ingericht. Werkgevers zijn bekend met de systematiek van de aangifte loonheffingen, omdat zij op deze wijze ook voor andere doeleinden gegevens over hun werknemers periodiek opsturen naar de Belastingdienst.

Vraag 4

Wat gebeurt er als in eerste instantie deze code – om wat voor reden dan ook – niet wordt ingevuld? Is er dan met terugwerkende kracht correctie mogelijk?

Antwoord 4

Om in aanmerking te komen voor een loonkostenvoordeel moet de werkgever twee handelingen verrichten. Als eerste moet hij de doelgroepverklaring van de werknemer die hij in dienst heeft genomen in zijn administratie bewaren. De werknemer vraagt binnen drie maanden na indiensttreding deze doelgroepverklaring aan bij UWV of de gemeente². De werknemer kan ook zijn werkgever machtigen dit voor hem te doen. Vervolgens zet de werkgever de indicatie «loonkostenvoordeel» op «ja» (het «vinkje») bij iedere aangifte loonheffingen om aanspraak te kunnen maken op het loonkostenvoordeel. Een werkgever moet voor zijn werknemer(s) elke maand of elke vier weken bij de Belastingdienst een aangifte loonheffingen doen. Mocht een werkgever vergeten zijn een «vinkje» in een aangifte loonheffingen te zetten, dan kan hij dit alsnog rechtzetten. Hij kan door een correctiebericht in te sturen zijn vergissing ongedaan maken, ook over de voorgaande maanden. Hij kan dit maandelijks doen in het kalenderjaar waarover de tegemoetkoming wordt aangevraagd (jaar T). Ook in het jaar volgend op dat kalenderjaar (jaar T+1) kan de werkgever nog correctieberichten insturen. Dat kan hij doen tot uiterlijk 1 mei van dat jaar («fotomoment»). De werkgever heeft daarmee minimaal drie maanden³ en maximaal 14 maanden⁴ de tijd om zijn vergissing te corrigeren. Correcties na 1 mei van het jaar T+1 worden niet meer meegenomen in de definitieve berekening. In de wet is geregeld dat het UWV uiterlijk vóór 15 maart van het jaar T+1 aan de werkgever een overzicht verstrekt van de werknemers voor wie de werkgever een aanvraag om een loonkostenvoordeel heeft gedaan, de voorgenomen beoordeling van het recht en de berekening van de hoogte van het loonkostenvoordeel. Hiermee kan de werkgever een finale check doen of de gegevens goed uit de aangifte loonheffingen zijn verwerkt. Werkgevers

² De gemeente verstrekt de doelgroepverklaring voor werknemers van 56 jaar en ouder die een gemeentelijke uitkering ontvingen (bijstand, IOAW/Z, Tozo enz.). In alle andere gevallen verstrekt UWV deze doelgroepverklaring. Een werknemer is niet verplicht een doelgroepverklaring aan te vragen.

³ Voor de werknemer die hij in december van het jaar T in dienst neemt.

⁴ Voor de werknemer die hij in januari van het jaar T in dienst neemt.

hebben voordat het loonkostenvoordeel definitief wordt vastgesteld dan nog zes weken, tot 1 mei van het jaar T+1, de gelegenheid om gegevens te laten wijzigen, aan te vullen of zelf een correctiebericht in te dienen.

Vraag 5

Klopt het dat bij een beschikking een correctietermijn wordt aangegeven van een paar maanden, maar dat deze alleen kenbaar wordt gemaakt aan mensen die een beschikking ontvangen?

Antwoord 5

Zoals in het voorgaande antwoord is aangegeven, is UWV wettelijk verplicht aan werkgevers een overzicht te verstrekken van de werknemers voor wie hij een verzoek voor een loonkostenvoordeel heeft gedaan. UWV verstrekt dit overzicht vóór 15 maart van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarover de loonkostenvoordelen zijn aangevraagd. Dit is geen beschikking maar een voorlopige berekening.

Aan de hand van deze voorlopige berekening kunnen werkgevers controleren of de gegevens over de aangevraagde loonkostenvoordelen juist uit de aangifte loonheffingen zijn verwerkt. Eventuele fouten en vergissingen kunnen dan worden gecorrigeerd door vóór 1 mei een correctiebericht naar de Belastingdienst te sturen. Deze correctiemogelijkheid is inderdaad in de voorlopige berekening opgenomen.

Die correctiemogelijkheid wordt ook vermeld in het *Handboek Loonheffingen* van de Belastingdienst en op de website van UWV. Ook in het eerdergenoemde kennisdocument Wtl wordt hierop ingegaan. Werkgevers die per abuis geen indicatie in de aangifte loonheffingen hebben ingevuld, hebben geen aanvraag voor een loonkostenvoordeel gedaan en ontvangen daarom geen voorlopige berekening. Zij kunnen via deze wegen kennisnemen van de correctiemogelijkheid. Daar wordt uitvoerig ingegaan op de gehele aanvraagprocedure van de Wtl. Ook besteden werkgevers in veel gevallen de loonadministratie uit aan salarisadministrateurs, die veelal kennis hebben van de correctietermijn.

Vraag 6 en 7

Klopt het dat als de correctietermijn is verlopen, er geen enkele mogelijkheid meer is om in aanmerking te komen voor het loonkostenvoordeel, ook als er verder wel aan alle voorwaarden is voldaan?

Wat vindt u ervan dat na de correctietermijn van een paar maanden geen enkele mogelijkheid is om de situatie te herstellen, terwijl bijvoorbeeld bij een belastingaangifte nog vijf jaar de tijd wordt geboden om vergissingen te herstellen?

Antwoord 6 en 7

Zoals in antwoord 4 is aangegeven, kunnen werkgevers maandelijks een correctiebericht insturen om vergissingen ongedaan te maken, ook over de voorgaande maanden. Hij kan dit maandelijks doen in het kalenderjaar waarover de tegemoetkoming wordt aangevraagd (jaar T). Ook in het jaar volgend op dat kalenderjaar (jaar T+1) kan de werkgever nog correctieberichten insturen. Dat kan hij doen tot uiterlijk 1 mei van dat jaar («fotomoment»). Voor de definitieve vaststelling van het loonkostenvoordeel is het «fotomoment» bepalend. De in aanmerking te nemen gegevens worden vastgesteld op grond van de loonaangiften van de werkgever over het kalenderjaar waarover de tegemoetkoming wordt aangevraagd (jaar T), zoals die uiterlijk op 1 mei van het daaropvolgende kalenderjaar zijn ingediend (jaar T+1). Het fotomoment is nodig om het recht op het loonkostenvoordeel over het jaar T te kunnen berekenen en uiterlijk 31 juli van het jaar T+1 te kunnen uitbetalen. De peildatum van 1 mei is ruim gekozen om de voor de vaststelling van de tegemoetkoming benodigde feiten over het kalenderjaar waarover de tegemoetkoming is aangevraagd aan te kunnen passen voordat deze op 1 mei van het volgende kalenderjaar onherroepelijk vast komen te staan. Correctieberichten die na 1 mei van het jaar T+1 worden ingediend, worden niet meer meegenomen bij de vaststelling van de loonkostenvoordelen over het jaar T en de uitbetaling van deze loonkostenvoordelen in het jaar T+1. Deze correctieberichten zijn wel van betekenis voor vaststelling van de loonkostenvoordelen in latere jaren.

De procedure geeft naar mijn mening werkgevers voldoende gelegenheid om vergissingen te herstellen, maar geeft werkgevers tegelijkertijd een prikkel om daarmee niet te lang te wachten. Het «fotomoment» is een bewuste keuze geweest van de wetgever, om het uitvoeringsproces van de vaststelling en de uitbetaling van het loonkostenvoordeel voor de uitvoering eenvoudig en uniform vorm te geven.

Vraag 8

Deelt u de mening dat we het voor alle werkgevers – groot of klein – zo aantrekkelijk en makkelijk mogelijk moeten maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en te houden?

Antwoord 8

Ik deel de mening dat het voor alle werkgevers zo aantrekkelijk mogelijk moet zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en te houden. De urgentie is groot om te komen tot een systeem dat werkgevers stimuleert om meer banen voor de doelgroep te realiseren. De ervaringen van afgelopen jaren en de onderzoeken die zijn uitgevoerd hebben een aantal bouwstenen opgeleverd die werkgevers helpen om kwetsbare groepen een kans te geven op de arbeidsmarkt en naar vermogen mee te laten draaien op de werkvloer. Vanuit mijn departement zijn deze bouwstenen afgelopen periode ook met de meest betrokken stakeholders besproken en is er breed input opgehaald. Belangrijke elementen die veel terugkomen zijn onder meer het belang van een kwantitatieve afspraak, de noodzaak van een positieve benadering van werkgevers om veel breder inclusief werkgeverschap te bereiken, het vereenvoudigen van het systeem van de banenafspraken en de bijbehorende ondersteuning voor zowel de doelgroep als werkgevers. Ook passende ondersteuning voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om tot participatie te komen en om uitval te beperken zo lang als het nodig is, is een belangrijk element. Hetzelfde geldt voor voldoende financiële middelen voor de uitvoering. Gezien de demissionaire status van het kabinet is het aan een volgend kabinet om hiermee verder te gaan en met de meest betrokken stakeholders de vormgeving van de banenafspraken en het dichterbij brengen van een inclusieve arbeidsmarkt verder te verkennen.

Vraag 9 en 10

Wat gebeurt er met het recht op een loonkostenvoordeel als een bedrijf overgaat in een ander bedrijf of de onderneming wijzigt van entiteit, als de bedrijfsactiviteiten en het personeel ongewijzigd blijven?

Wat is de reden dat dit niet wordt aangemerkt als opvolgend werkgever en er geen recht meer bestaat op het loonkostenvoordeel?

Antwoord 9 en 10

In de WtI is niet geregeld hoe om te gaan met de loonkostenvoordelen als een bedrijf overgaat in een ander bedrijf, bijvoorbeeld bij een juridische fusie, of wijzigt van entiteit, bijvoorbeeld bij een omzetting van een VOF naar een BV, waarbij de bedrijfsactiviteiten en het personeel hetzelfde blijven. Op basis van het Burgerlijk Wetboek gaat het loonkostenvoordeel niet over op grond van de regeling van overgang van onderneming (artikel 7:662 Burgerlijk Wetboek (BW) e.v.). In artikel 7:663 BW is namelijk geregeld dat door de overgang van onderneming de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame werknemer voortvloeien, van rechtswege op de verkrijger overgaan. Het gaat dus om de rechten en verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien. Het recht van de werkgever op loonkostenvoordeel vloeit echter niet voort uit de arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer, maar uit een beschikking van de Belastingdienst, waarbij dat recht is vastgesteld. Het loonkostenvoordeel is namelijk een wettelijke financiële tegemoetkoming van de overheid aan de werkgever. Eén van de voorwaarden om in aanmerking te komen voor het loonkostenvoordeel is weliswaar dat de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft met een bepaalde categorie werknemers, maar het recht op loonkostenvoordeel vloeit niet voort uit rechten en verplichtingen op grond van die overeenkomst. De overnemende werkgever komt daarom niet in aanmerking voor de resterende duur van het loonkostenvoordeel van de overdragende werkgever.

Ook ontstaat er voor de overnemende werkgever geen nieuw recht op loonkostenvoordeel. Weliswaar is de overnemende werkgever in de zin van artikel 1.1, onder a, van de WtI een nieuwe werkgever, maar om in aanmerking te komen voor een loonkostenvoordeel moet er sprake zijn van indiensttreding of herplaatsing. Bij een overgang van onderneming wordt echter de arbeidsovereenkomst voortgezet. Ook voldoet de werknemer niet aan de andere voorwaarde dat er sprake moet zijn van een voorgaande uitkering⁵.

Bij een juridische fusie (artikel 2:308 BW e.v.) gaan alle rechten en verplichtingen van de oorspronkelijke ondernemingen – en dus niet alleen de rechten uit hoofde van de arbeidsovereenkomst – op grond van de wet volledig over op de fusie-onderneming die deze rechten en plichten vanaf dat moment voortzet. Juridische fusie is de volledige juridische samensmelting van de vermogens van twee of meer rechtspersonen door middel van een vermogensovergang onder algemene titel, waarbij de verkrijger van het vermogen één van de fuserende rechtspersonen, of een (door de fuserende rechtspersonen opgerichte) nieuwe rechtspersoon kan zijn (artikel 2:309 BW). De juridische fusie onderscheidt zich van andere fusies, omdat hierbij sprake is van een vermogensovergang onder algemene titel die bij notariële akte tot stand komt. De vermogensovergang onder algemene titel is alomvattend. Op basis van het Burgerlijk Wetboek dient bij een juridische fusie onderscheid te worden gemaakt tussen het *vastgestelde* recht⁶ op loonkostenvoordeel en de *aanspraak*. *Onder aanspraak op loonkosten verstaan we de situatie waarin de nieuwe fusieonderneming in het jaar T wel de aanvragen («vinkjes») heeft gedaan, maar niet beschikt over een ten bate van hem afgegeven doelgroepverklaring voor de betreffende werknemers, terwijl de vaststelling van het recht en de hoogte van het loonkostenvoordeel en de uitbetaling daarvan plaatsvindt in T+1 na de fusie.* op loonkostenvoordeel via de doelgroepverklaring. Het vastgestelde recht gaat in geval van een juridische fusie over naar de nieuwe fusieonderneming, omdat dit recht voor de fusie tot het vermogen van de verdwijnende fusieonderneming behoorde. Wat betreft de aanspraak van loonkostenvoordeel kan worden gesteld dat deze niet tot het vermogen van een onderneming behoort, zowel niet van de verdwijnende als van de nieuwe fusieonderneming. De aanvraag moet immers nog worden gevolgd door een besluit en pas door dat besluit ontstaat een definitief recht op loonkostenvoordeel.

⁵ Rechtbank Groningen ECLI:NL:RBGEL:2021:1070.

⁶ Onder vastgesteld recht verstaan we de beoordeling van het recht op en de berekening van de hoogte van het loonkostenvoordeel door UWV waarna dat recht vervolgens door Belastingdienst is uitbetaald.