



TWO, Gelezen 3/12/2024

Vrij 6/12 ub 14.45-15.00
BWO 15.00-15.30

TER BESPREKING

Aan

de staatssecretaris van Financiën

TER INFORMATIE

de minister

Directoraat-Generaal voor
Fiscale Zaken
Directie Directe Belastingen
& Toeslagen

Persoonsgegevens

nota

Oplegnota BWO 6 december 2024

Datum

29 november 2024

Notanummer

2024-0000560700

Bijlagen

1. Agenda
2. Overzicht overgangsregelingen
3. Nota 19-10
4. Nota (samenvatting HR)

Aanleiding

- Vrijdag 6 december vindt een BWO plaats tussen MSZW en stasFB over de reikwijdte van de arbeidskorting naar aanleiding van een recente uitspraak van de Hoge Raad.
- De Hoge Raad heeft – kortgezegd - op 15 november geoordeeld dat het in strijd is met het verdragsrechtelijke discriminatieverbod om de arbeidskorting wel toe te passen op een WGA-uitkering die via de werkgever wordt betaald, terwijl die niet kan worden toegepast als de uitkering rechtstreeks van het UWV wordt ontvangen. De Hoge Raad oordeelt dat het aan de wetgever is de ongelijkheid op korte termijn weg te nemen (zie uitgebreider bijlage 4).
- U (minister) ontvangt deze nota omdat u naar aanleiding van een eerdere nota van d.d. 3 november jl. verzocht heeft om een overzicht van variaties op overgangsregelingen (bijlage 2).
- Het gesprek vindt plaats per webex. U wordt vergezeld door P-gv. Persoonsgegevens (beiden DGFZ) en Persoonsgegevens (DGBD/FJZ).
- MSZW heeft aangegeven met u te willen overleggen over de voorgestelde opheffing van de ongelijkheid (aanpassen samenvoegbepaling), het introduceren van overgangsrecht en daarbij ook stil te willen staan bij het perspectief op de langere termijn.
- Op de agenda staan: 1) het aanpassen van de samenvoegbepaling (als gevolg waarvan nu de arbeidskorting kan worden toegepast bij betaling van de uitkering via de werkgever); 2) de eventuele introductie en vormgeving van overgangsrecht (om inkomenseffecten voor de doelgroep van ca. 11.000 mensen die nu de arbeidskorting kan toepassen te mitigeren); 3) het fundamentele vraagstuk en 4) het betrekken van de Ministerraad.

Kern

- De uitspraak van de Hoge Raad maakt duidelijk dat de wetgever op korte termijn de discriminatie moet opheffen. Mede gelet hierop adviseren wij om de samenvoegbepaling zo snel mogelijk aan te passen waardoor het in deze situatie niet meer toegestaan is om arbeidskorting toe te passen over de uitkering (**agendapunt 1**). Indien het advies wordt gevolgd, heeft de aanpassing een structurele opbrengst van € 24 miljoen.



Behreken
bij WIA/IOCTAS
problematiek?

- Deze aanpassing raakt een groep van circa 11.000 mensen¹ waarbij in veel gevallen sprake zal zijn van een nadelig inkomenseffect, waarvoor overgangsrecht getroffen kan worden (**agendapunt 2**). Als de schending van het discriminatieverbod niet voorspoedig wordt opgeheven, kan het zijn dat de belastingrechter later alsnog rechtsherstel biedt (indien opnieuw over dit vraagstuk wordt geprocedeerd). Mede gelet daarop kan overwogen worden het overgangsrecht in de tijd te beperken. Hoe langer het overgangsrecht duurt, des te groter de kans dat de belastingrechter alsnog rechtsherstel biedt. Als alsnog rechtsherstel wordt geboden conform de uitspraak van het gerechtshof, leidt dat tot een budgettaire derving van € 384 miljoen per jaar. Als de arbeidskorting ook zou gelden in situaties dat een uitkeringsgerechtigde niet werkt, kan de budgettaire derving oplopen tot € 1,7 miljard per jaar. Dit zou oplopen als het rechtsherstel niet alleen betrekking heeft op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, maar ook betrekking heeft op WW-uitkeringen. Bijlage 3 bevat een eerdere nota waarin de details van een dergelijk rechtsherstel zijn uitgewerkt (m.n. uitvoeringstechnische en budgettaire aandachtspunten).
- De uitspraak van de Hoge Raad raakt een fundamenteel vraagstuk, namelijk het verschil in besteedbaar inkomen tussen mensen die werken en mensen die niet (kunnen) werken.
- Het bespreken van dit fundamentele vraagstuk staat ook op de agenda (**agendapunt 3**). Veranderingen brengen herverdelingseffecten met zich mee en dienen nader te worden onderzocht op wenselijkheid en haalbaarheid. Dit zou verder gaan dan het vraagstuk waar de Hoge Raad zich over heeft uitgesproken.
- Tijdens het vragenuur van 19 november heeft de minister van Economische Zaken – ter vervanging van u (het vragenuur was op hetzelfde moment als de AFB in de Eerste Kamer) – vragen beantwoord over de uitspraak van de Hoge Raad. Hij gaf op ons advies aan dat het kabinet hier begin volgend jaar op terug zal komen. ✓

Bespreekpunten

Per agendapunt volgt hierna een korte annotatie.

1. Aanpassen samenvoegbepaling

Het is mogelijk om de samenvoegbepaling zodanig aan te passen dat er geen arbeidskorting meer kan worden toegepast over socialezekerheidsuitkeringen.

- De samenvoegbepaling is opgenomen in een fiscale ministeriële regeling.
- De minister van Financiën heeft in zijn hoedanigheid als waarnemend stasFB aangegeven (d.d. 3-11) de samenvoegbepaling aan te willen passen zodat het niet meer mogelijk is om de arbeidskorting toe te passen over een uitkering als deze wordt uitbetaald via een werkgever. Deze keuze volgt uit een doel van de arbeidskorting, namelijk dat (meer) werken moet lonen.
- De Hoge Raad constateert dat er sprake is van schending met het discriminatieverbod, maar laat rechtsherstel vooralsnog aan de wetgever.

¹ Dit betreft niet alleen mensen met een WGA-uitkering (waar de Hoge Raad zich over heeft uitgesproken), maar het betreft bijvoorbeeld ook mensen met een Wajong, WW, (deels) ZW, IOW, WAZ en WAO-uitkering. Dat komt doordat de samenvoegbepaling ook bij deze uitkeringen kan worden toegepast.

- Wij adviseren de samenvoegbepaling zo snel mogelijk aan te passen. De huidige uitwerking van de samenvoegbepaling is niet in lijn met het huidige doel van de arbeidskorting.
- Op z'n vroegst kan de samenvoegbepaling per 2026 worden aangepast, omdat de aanpassing voor sommige softwareontwikkelaars een structuurwijziging is.
- Softwareontwikkelaars hebben aangegeven minstens 9 maanden nodig te hebben om de aanpassing te implementeren, wat ook conform lopende afspraken is.

2. Overgangsrecht

Dit agendapunt gaat over de vraag of u overgangsrecht wil invoeren en zo ja in welke mate. Bijlage 2 bevat verschillende varianten qua overgangsrecht. Gelet op het volgende, adviseren wij om niet te kiezen voor overgangsrecht, tenzij u alsnog het risico dat verderop wordt omschreven wilt aanvaarden. In dat geval adviseren wij een overgangsregeling die in de tijd zoveel mogelijk wordt beperkt.

- De minister van Financien heeft gevraagd om een overzicht met daarin de verschillende varianten van overgangsrecht. Daarbij heeft hij ook aangegeven dat hij budgettaire derving wil voorkomen en het principe van "werken moet lonen" wil blijven eerbiedigen.
- De uitspraak van de Hoge Raad heeft vooralsnog als gevolg dat er geen extra groep personen is ontstaan die alsnog arbeidskorting kan toepassen over hun arbeidsongeschiktheidsuitkering. Er is dus niet direct sprake van een budgettaire derving als gevolg van de uitspraak.
- Het aanpassen van de samenvoegbepaling heeft wel financiële gevolgen voor een groep van circa 11.000 personen die nu al arbeidskorting ontvangt over hun uitkering omdat hun werkgever namens UWV de uitkering betaalt. De huidige onbedoelde uitwerking van de samenvoegbepaling is ontstaan omdat de arbeidskorting de afgelopen jaren flink is gestegen en sterk inkomensafhankelijk is gemaakt. Dat heeft voor deze groep tot een onbedoeld financieel voordeel geleid.
- Het aanpassen van de samenvoegbepaling voor deze groep kan zowel positieve als negatieve inkomenseffecten hebben, gemiddeld gaan zij er circa € 2.300 euro op jaarbasis op achteruit. Het maximale negatieve inkomenseffect is ruim € 5.500 per jaar. De groep van 11.000 personen kan niet verder worden onderverdeeld. Het is dus niet duidelijk of en zo ja in welke mate het niet langer toepassen van de arbeidskorting over hun uitkering tot schrijnende situaties leidt. Een voorzichtige conclusie is wel dat de samenstelling van de groep deels van jaar tot jaar verandert.
- Er zijn twee redenen waarom wij adviseren geen overgangsrecht te faciliteren.
- **Allereerst** geldt dat iedere vorm van overgangsrecht de discriminatie (ongelijke behandeling) in stand houdt. Hoe langer deze ongelijkheid duurt, des te kwetsbaarder de overgangsregeling en des te groter de kans dat de Hoge Raad (als de vraag wederom aan hen wordt voorgelegd) alsnog zelf rechtsherstel biedt. Het gevolg daarvan is dat de wetgever de reikwijdte van de arbeidskorting niet zelf bepaalt, maar overlaat aan de rechter. Ook is er een risico op een (aanzienlijke) budgettaire derving als de reikwijdte van de arbeidskorting wordt uitgebreid.
- De jurisprudentie biedt geen vaststaand kader voor de vraag tot hoe lang de ongelijkheid kan voortduren voordat een belastingrechter tot rechtsherstel overgaat. Er zijn wel soortgelijke gevallen bekend. In 2002 heeft de Hoge Raad beslist dat een wettelijke overgangsmaatregel voor de duur van 1,5

kalenderjaar nog mogelijk was, waarbij als argument meewoog dat het niet mogelijk was om de wetswijziging eerder in werking te laten treden. Een ander voorbeeld is box 3, waar na 2,5 jaar rechtsherstel werd geboden door de Hoge Raad (hoewel eerdere procedures hierover al waarschuwingen bevatten).

- **Ten tweede** geldt dat omdat iedere vorm van overgangsrecht de discriminatie in stand houdt, dit gerechtvaardigd zal moeten worden om rechtsherstel te voorkomen. We hebben geen bruikbare gegevens over de kenmerken van de doelgroep van 11.000 uitkeringsgerechtigden. Dat maakt het onderbouwen van een rechtvaardiging om de ongelijkheid (tijdelijk) in stand te houden voor deze groep uitkeringsgerechtigden lastig.
- Daarom adviseren wij om geen overgangsrecht op te nemen. De groep van 11.000 mensen kan geconfronteerd worden met een nadelig inkomenseffect, maar dit is geen abrupt effect. De samenvoegbepaling kan pas per 2026 worden aangepast, waardoor deze groep in 2025 nog geen nadelig inkomenseffect heeft. Daarnaast zou een overgangsregeling het systeem ook complexer maken. Het is bij variant 2 (zie hierna en bijlage 2) bijvoorbeeld nodig om de doelgroep af te bakenen tussen bestaande en huidige gebruikers (hoe bijvoorbeeld om te gaan met iemand die tijdelijk weer gaat werken en dan weer in een uitkeringssituatie terechtkomt).
- Mochten er toch een vorm van overgangsrecht worden getroffen, dan wordt geadviseerd dit op te nemen in een wet in formele zin, zodat de Tweede en Eerste Kamer hier ook over kunnen meebeslissen en omdat de belastingrechter aan de formele wetgever een relatief ruimte beoordelingsruimte laat om te bepalen of er een rechtvaardiging voor een onderscheid bestaat. Een basis in een wet in formele zin zou ook aansluiten bij de uitspraak van de Hoge Raad, die ervan uitging dat de huidige discriminatie eveneens haar basis vindt in een wet in formele zin. In de toelichting op het wetsvoorstel moeten we kunnen onderbouwen waarom de schending van het discriminatieverbod langer duurt dan strikt noodzakelijk en of hier een goede rechtvaardiging voor bestaat, wat zoals hiervoor genoemd lastig zal zijn.
- SZW heeft laten weten dat zij een sterke voorkeur hebben voor de introductie van overgangsrecht. Een overgangsregeling zorgt ervoor dat de groep die nu van de discriminatie profiteert, de tijd krijgt zich op de nieuwe situatie voor te bereiden. Zij zien met name een mogelijkheid voor variant 1 en/of variant 2 in bijlage 2. Waarbij de voorkeur uitgaat naar variant 2. Kort samengevat:
 - Variant 1: de samenvoegbepaling wordt aangepast op een later moment met vooraankondiging (bv. in 2025 wordt aangekondigd dat de bepaling per 2027 wordt aangepast).
 - Variant 2: de samenvoegbepaling wordt zo snel mogelijk aangepast (per 2026), maar voor huidige gebruikers blijft de samenvoegbepaling nog langer bestaan (bijvoorbeeld nog 1 of 2 jaar langer).

Dit zijn varianten die de bestaande situatie (en dus de ongelijkheid) langer in stand houden, met bovengenoemde aandachtspunten. SZW heeft daarnaast ook een voorkeur om dit overgangsrecht ongeveer drie jaar in stand te houden, omdat analyses op de WIA-populatie² laten zien dat bijna 6 op de 10 uitkeringsgerechtigden met een werkgeversbetaling van de uitkering binnen drie jaar niet meer te maken hadden met een werkgeversbetaling (en dus in veel gevallen de samenvoegbepaling), waardoor bij dit deel van de populatie geen inkomenseffect meer optreedt als gevolg van de aanpassing door het in jaar t+3 aanpassen (d.i. 2028) van de samenvoegbepaling.

} Maar de tijd loopt nu toch ook al?

² Het overgangsrecht raakt echter niet alleen de WIA-uitkeringen.

- Indien alsnog gekozen wordt voor een overgangsregeling, dan adviseren wij te kiezen voor een in de tijd zo beperkt mogelijke vorm van overangsrecht, waarbij onze voorkeur ook uitgaat naar variant 1 of 2. Beide varianten hebben hun aandachtspunten. Variant 1 sluit minder goed aan bij de reden waarom overangsrecht wenselijk zou zijn en kan als gevolg hebben dat er een toestroom ontstaat van aanvragen tot toepassing van de werkgeversbetaling (waarbij een werkgever er ook voor kan kiezen om hier niet aan mee te werken). Variant 2 beperkt het overangsrecht specifiek tot de groep mensen die er in hun inkomen op achteruitgaat door de aanpassing. Variant 2 zorgt er ook voor dat de discriminatie groter is omdat de toegang tot het voordeel beperkt wordt voor de groep die niet valt binnen het overangsrecht.

Wat zeg!
HCA hierover?

3. Fundamenteel vraagstuk

- De minister van Financien heeft d.d. 3-11 aangegeven (zie bijlage 3) dat de huidige omvang van de arbeidskorting een bewuste politieke keuze is om het verschil tussen degenen die een uitkering ontvangen en degenen die werk te vergroten (werken moet lonen) en prioriteit te geven aan lastenverlichting voor werkende Nederlanders.
- Tegelijkertijd heeft de minister SZW juist laten weten ook op dit punt met u te willen spreken tijdens het BWO.
- Indien gewenst, is het mogelijk om dit fundamentele vraagstuk nader uit te werken in bestaande trajecten zoals de vereenvoudigingsagenda sociale zekerheid of de hervorming van het belasting- en toeslagenstelsel.
- Een optie zou kunnen zijn om bij het hervormen van het belasting- en toeslagenstelsel expliciet oog te hebben voor de vormgeving van de hoogte van de arbeidskorting, in relatie tot de inkomensachteruitgang bij arbeidsongeschiktheid.

Index getal?
Zou toch 30%
verschil moeten zijn?

4. Afspraken over vervolproces en kamerbrief begin 2025

- Er is een toezegging gedaan om de Tweede Kamer uiterlijk begin volgend jaar nader te informeren.
- Het aanpassen van de samenvoegbepaling (agendapunt 1) heeft budgettaire gevolgen en kan in de vijfhoek worden besproken.
- Wij adviseren om deze brief te gebruiken om helderheid te geven op de vraag hoe de schending van het discriminatieverbod wordt opgeheven en per wanneer. Eventueel overangsrecht en het nader onderzoeken van het meer fundamentele vraagstuk kan hier ook in worden meegenomen.

Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden

Niet van toepassing.



T.B. Gelezen 18/12/2024

Ministerie van Financiën

Wo 18/12 v. 17.15 - 17.30
Bw o 17.30 - 18.00

TER BESPREKING – WOENSDAG 18 DECEMBER

Aan

De staatssecretaris van Financiën – Fiscaliteit, Belastingdienst en Douane

TER INFORMATIE

Aan

De minister van Financiën

Directoraat-Generaal
voor Fiscale Zaken
Directie Directe
Belastingen & Toeslagen

Persoonsgegevens

nota

Nota voorbereiding BWO 18-12

Datum

13 december 2024

Notanummer

2024-0000567853

Bijlagen

1. Overzicht uitspraken
2. Inkomenseffecten

Aanleiding

Tijdens het BWO van vrijdag 6-12 is het arrest van de Hoge Raad besproken waar de vraag voorlag of arbeidskorting van toepassing is over een WGA-uitkering. De Hoge Raad concludeerde dat sprake is van schending van het discriminatieverbod, maar laat het opheffen hiervan voorlopig aan de wetgever. Tijdens het BWO is geconstateerd dat er een nieuw BWO nodig is om de vraag of en zo ja welke vorm van overgangsrecht te introduceren voldoende geïnformeerd te kunnen maken. Dat BWO vindt 18-12 plaats met de minister van SZW.

Deze nota bevat onder meer een gedetailleerder overzicht van 1) de juridische aspecten en 2) de inkomenseffecten en ook een reactie op een aantal vragen die tijdens (de voorbespreking op) het BWO van 6-12 zijn gesteld.

Bespreekpunten

- Wenst u aanvullend overgangsrecht te introduceren?
 - Zo ja, dan adviseren wij u overgangsrecht vorm te geven in de vorm van een uitgestelde inwerkingtreding per 2027. Dat houdt in dat voor iedereen de samenvoegbepaling wordt aangepast per 1 januari 2027.

Kernpunten

- Tijdens het BWO van 6-12 is bevestigd/besloten dat de samenvoegbepaling zodanig wordt aangepast dat er geen arbeidskorting meer mag worden toegepast over deze uitkering als sprake is van een werkgeversbetaling, tenzij dat expliciet wettelijk is vastgelegd. Deze aanpassing raakt alle socialezekerheidsuitkeringen die via de werkgever kunnen worden betaald (werkgeversbetalingen).
- Tijdens dit BWO is nog geen overeenstemming bereikt over de vraag of overgangsrecht wordt geïntroduceerd en, zo ja, voor welke periode.
- Dat komt doordat 1) enerzijds de Hoge Raad heeft geoordeeld dat er sprake is van een schending van het discriminatieverbod die zo snel mogelijk moet worden opgeheven. 2) Anderzijds is het de vraag of een te snelle aanpassing van de samenvoegbepaling leidt tot een onwenselijke inkomensval voor een groep uitkeringsgerechtigden.
- In deze nota adviseren wij u om als u tot overgangsrecht besluit, dit te doen in de vorm van een uitgestelde inwerkingtreding per 2027 en (omwille van de uitvoerbaarheid) dit zowel voor huidige als nieuwe gebruikers te laten gelden.

Nog geen def. besluit genomen

- Het aanpassen van de samenvoegbepaling leidt tot een budgettaire opbrengst van € 24 miljoen. Overgangsrecht leidt ertoe dat deze opbrengst pas in een later jaar behaald wordt.



Toelichting

Twee overwegingen

- Voor wat betreft het overgangsrecht zijn er twee belangrijke overwegingen.
- Ten eerste bestaat er een budgettair en uitvoeringstechnisch risico als een belastingrechter besluit dat alsnog sprake is van een schending van het discriminatieverbod, dat opheffing hiervan niet voortvarend genoeg gebeurt en vervolgens wel overgaat tot rechtsherstel. In dat geval kan de rechter namelijk besluiten tot een uitbreiding van de groep die gebruik kan maken van de arbeidskorting (en IACK, zie hierna). Het is onzeker hoeveel tijd de belastingrechter daarvoor geeft.
- De budgettaire derving betreft naar inschatting € 384 miljoen per jaar als het alleen zou zien op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, maar kan zich ook uitstrekken tot alle socialezekerheidsuitkeringen en dan is de potentiële budgettaire derving groter (€ 660 miljoen per jaar).¹
- Het uitvoeringstechnische risico betreft naar inschatting 176.000 belastingplichtigen per jaar die rechtsherstel geboden zou moeten worden via de inkomstenbelasting (alleen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen). Als het zich uitstrekt tot alle socialezekerheidsuitkeringen, is de groep groter (408.000 belastingplichtigen).
- Ten tweede is het zo dat een groep van circa 11.000 uitkeringsgerechtigden te maken kan krijgen met een (behoorlijke) inkomensval vanwege de aanpassing van de samenvoegbepaling. Als het de arbeidskorting betreft, bedraagt het nadeel gemiddeld € 2.300 per jaar.
- Echter, een nieuw inzicht ten opzichte van het vorige BWO is dat de samenvoegbepaling ook doorwerkt naar de inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK). Dat komt doordat de uitkering door toepassing van de samenvoegbepaling in de aangifte inkomstenbelasting blijft kwalificeren als arbeidsinkomen. Hierdoor kan het potentiële (maximale) nadelige effect nog groter zijn.

Graag deze optie ook uitwerken, gezien lopende procedure HR.

Uitgestelde inwerkingtreding als vorm van overgangsrecht

- Er is enige nuance mogelijk als het gaat om de vraag wanneer de aanpassing van de samenvoegbepaling qua uitvoerbaarheid op z'n vroegst in werking kan treden. Softwareontwikkelaars denken constructief mee en hebben aangegeven dat als het noodzakelijk is, zij de mogelijkheid hebben om hun software op 1 januari 2026 aan te kunnen passen. Daarbij stellen zij wel als voorwaarde dat de wettekst uiterlijk 1 april 2025 met hen is gedeeld. Inwerkingtreding per 1-1-2027 geeft de softwareontwikkelaars meer ademruimte om deze aanpassing zo zorgvuldig mogelijk te kunnen verwerken. De relevante aanpassing van wet- en regelgeving kan in dat geval ook middels een zorgvuldiger proces tot stand komen.
- Over het algemeen wordt er bij het versoberen van sociale zekerheidswetten voor gekozen om een overgangstermijn van twee jaar toe te passen. Hoewel de samenvoegbepaling een fiscale regeling is en de vormgeving van

¹ Deze budgettaire raming is een grove inschatting. De exacte budgettaire gevolgen zijn afhankelijk van de precieze reikwijdte van het mogelijke rechtsherstel en kunnen dus afwijken van de in deze nota genoemde bedragen.

overgangsrecht op een andere manier gewogen wordt in de fiscaliteit, kan overwogen worden bij deze termijn van twee jaar aan te sluiten. Mede omdat aanpassen van de samenvoegbepaling significante inkomenseffecten kan hebben voor uitkeringsgerechtigden.

- Als gekozen wordt voor aanvullend overgangsrecht, adviseren wij om dit te doen in de vorm van een uitgestelde inwerkingtreding. Iedereen kan tot 1 januari 2027 gebruik maken van de samenvoegbepaling en daardoor arbeidskorting toepassen over de uitkering als sprake is van een werkgeversbetaling.
- Een voordeel hiervan ten opzichte van een overgangsregeling specifiek voor alleen huidige gebruikers, is dat werkgevers niet per werknemer hoeven beoordelen of een uitkeringsgerechtigde in aanmerking komt voor de overgangsregeling.
- Een ander voordeel is dat softwareontwikkelaars niet 2 'systemen' naast elkaar in stand hoeven houden. De inschatting is dat wij werkgevers hiermee een onevenredige administratieve last opleggen.
- Een nadeel hiervan is dat een nieuwe groep uitkeringsgerechtigden een voordeel zou kunnen krijgen door toepassing van de samenvoegbepaling, om dit voordeel vervolgens na een periode van maximaal twee jaar weer te verliezen.
- Een ander aandachtspunt van overgangsrecht in het algemeen is dat het toepassen van de overgangsregeling ook nadelig kan zijn voor een uitkeringsgerechtigde. Het gaat dan om uitkeringsgerechtigden die nu nadeel hebben aan de huidige vormgeving van de samenvoegbepaling. Een belastingplichtige kan in de loop van een kalenderjaar lastig inschatten of het toepassen van de overgangsregeling al dan niet voordelig of nadelig uitpakt. Dat is namelijk afhankelijk van de persoonlijke situatie over het hele kalenderjaar bezien.
- Als gekozen wordt voor aanvullend overgangsrecht, adviseren wij een overgangsregeling in de vorm van het op een later moment aanpassen van de samenvoegbepaling. Daarbij adviseren wij een termijn van in totaal 2 jaar. De overgangsregeling wordt dan opgesteld in de vorm van een uitgestelde inwerkingtreding. Gedurende de jaren 2025 en 2026 blijft de samenvoegbepaling in haar huidige vorm bestaan zonder onderscheid te maken tussen huidige gebruikers en nieuwe gebruikers. Per 2027 treedt de aangepaste samenvoegbepaling voor alle gebruikers tegelijkertijd in werking.

Fundamenteel vraagstuk

- Door stasFBD is de vraag gesteld of er lopende zaken bekend zijn waarbij de juridische houdbaarheid van de arbeidskorting ter discussie wordt gesteld omdat de hoogte ervan een nog groter verschil in netto inkomen creëert tussen mensen die arbeidsinkomen ontvangen en mensen die een uitkering ontvangen.
- Er is bij ons momenteel één lopende cassatiezaak bekend, waarbij belanghebbende vindt dat sprake is van verboden discriminatie door voor het recht op toepassen van arbeidskorting onderscheid te maken tussen personen die inkomen uit tegenwoordige arbeid verdienen ("mensen die werken") en personen die geen inkomen uit tegenwoordige arbeid verdienen ("mensen die niet (kunnen) werken") naar aanleiding van de verhoging van de arbeidskorting per 2016. Rechtbank en gerechtshof oordeelden dat hier geen sprake van is. De uitspraak van de Hoge Raad wordt 20 december 2024 verwacht. Wij zullen u (stasFBD) hiervan op de hoogte stellen. Er lopen vaker

Afwachten.
Relevant
voor besluit.

dergelijke procedures. Vooralsnog leiden deze niet tot een schending van het discriminatieverbod of strijdigheid met het gelijkheidsbeginsel.

- Daarnaast werd de suggestie voor het stellen van prejudiciële vragen geopperd. Prejudiciële vragen kunnen zowel door lagere rechters aan de Hoge Raad worden gesteld als door nationale rechters aan het Europees Hof van Justitie.
- Zelf prejudiciële vragen stellen als procespartij is dus niet mogelijk. Wel is het mogelijk om als procespartij de suggestie voor het stellen van prejudiciële vragen in een lopende procedure te doen.
- Het is vervolgens aan een rechter om deze suggestie over te nemen of niet. Prejudiciële vragen zijn niet bedoeld voor puur hypothetische vragen. Hiervoor dient in de lopende procedure een directe aanleiding te zijn.

} *Interessant*

Bijlage 1: Overzicht uitspraken

- De Hoge Raad laat rechtsherstel voorlopig aan de wetgever. Dat houdt in dat de schending van de discriminatie zo snel mogelijk moet worden opgeheven. Als dit niet zo snel mogelijk gebeurt, kan de belastingrechter er alsnog voor kiezen rechtsherstel te bieden.
- De Hoge Raad geeft aan dat van de wetgever wordt verwacht dat met de nodige spoed een wetsvoorstel zal worden ingediend. In deze situatie hoeft geen wet in formele zin te worden aangepast, maar een ministeriële regeling. De Hoge Raad laat zich niet volgens een vast kader uit over concrete periodes waarbinnen het rechtstekort moet worden weggenomen. Er zijn enkele voorbeelden die in eerdere rechtspraak naar voren zijn gekomen.
- De Hoge Raad achtte bij een aanpassing van het autokostenforfait (2001) een overgangstermijn van 29 maanden redelijk en nam daarbij het volgende in overweging: *'Daarbij neemt de Hoge Raad behalve de zojuist genoemde omstandigheden en de duur van het uitstel in aanmerking dat aanvankelijk kennelijk aan een geheel andere regeling is gedacht, dat een wetswijziging mogelijk voor bepaalde groepen belastingplichtigen een verzwaring van de belastingdruk tot gevolg zou kunnen hebben en dat het begrijpelijk is dat de wetgever de regeling niet binnen korte tijd twee keer ingrijpend heeft willen wijzigen.'*
- De Hoge Raad achtte bij een aanpassing van het arbeidskostenforfait (2002) een overgangstermijn van 18 maanden redelijk en nam daarbij het volgende in overweging: *'werd het niet mogelijk geacht de met ingang van 1 januari 2001 beoogde maatregelen al op een eerder tijdstip te doen ingaan.'*
- De Hoge Raad achtte in het box-3 dossier een overgangstermijn van 2,5 jaar te lang. Daarbij gold als overweging dat: *'de thans geldende regeling nog steeds dezelfde tekortkomingen bevat als die voor de jaren 2017 en 2018, en dat de wetgever weliswaar sinds 2015 werkt aan spoedige invoering van een heffing op basis van werkelijke rendementen, maar die invoering niet vóór 2025 kan worden verwacht.'*
- Concluderend zal iedere termijn dat de discriminatie langer dan strikt noodzakelijk blijft voortbestaan, getoetst kunnen worden aan het discriminatieverbod en dus juridische risico's bevatten. Als gekozen wordt voor aanvullend overgangsrecht, zou een aanpassing van de samenvoegbepaling per 1 januari 2027 nog kunnen aansluiten bij de verwachting dat de schending met het discriminatieverbod zo snel mogelijk moet worden opgeheven. Hier is echter geen zekerheid vooraf over te geven. De rechter toetst in zo'n geval de onderbouwing van de wetgever waarom de discriminatie langer dan strikt noodzakelijk in stand blijft en of dit gerechtvaardigd is. Om bij te dragen aan het zo goed mogelijk voorzienbaar te maken richting belastingplichtigen, kan het kabinet diens overwegingen alvast nader toelichten in een brief aan de Tweede Kamer en daarbij aan te geven hoe het kabinet de discriminatie wil opheffen, samen met een helder tijdpad. Dit kan voor een belastingrechter ook bijdragen aan zijn overweging om geen rechtsherstel te bieden ondanks de langer voortdurende discriminatie.

Bijlage 2: Inkomenseffecten

Gemiddeld inkomenseffect

- Uit eerdere analyses van het Ministerie van Financiën blijkt dat ongeveer 11.000 mensen gebruik maken van de samenvoegbepaling. Het aanpassen van de samenvoegbepaling betekent voor deze mensen dat de uitkering voortaan niet meer meetelt als grondslag voor de berekening van de arbeidskorting. Het betreft mensen met een uitkering uit de arbeidsongeschiktheidswetten (een WIA-, WAO-, WAZ-, Wajong- uitkering). Ook bij andere UWV-uitkeringen die via de werkgever worden betaald kan dit voorkomen.
- In de huidige situatie zorgt de samenvoegbepaling gebaseerd op deze analyse ervoor dat deze uitkeringsgerechtigden gemiddeld genomen € 2300 extra arbeidskorting ontvangen op jaarbasis, oftewel € 192 per maand. Het aanpassen van de samenvoegbepaling betekent dus dat deze mensen er gemiddeld genomen € 2300 per jaar op achteruit gaan. Het inkomenseffect van de samenvoegbepaling kan zowel positief als negatief zijn, omdat de arbeidskorting zowel een op- als een afbouwtraject kent. Voor sommige belastingplichtigen zal er sprake zijn van een grotere achteruitgang en voor anderen van een kleinere achteruitgang of juist van een positief inkomenseffect.

Spreading inkomenseffecten o.b.v. nadere UWV-analyses

- Van het UWV hebben we nadere gegevens ontvangen over een deel van de populatie: de personen met een WIA-uitkering. Dit is circa 60% van de totale groep die een werkgeversbetaling ontvangt. Op basis van deze gegevens is in kaart gebracht hoe groot de spreading is rond het gemiddelde inkomenseffect. Precieze aantallen zijn niet te geven op basis van de UWV-cijfers, daar het UWV alleen waarneemt dat er sprake is van een werkgeversbetaling. Het UWV neemt niet waar of een werkgever de samenvoegbepaling toepast en dus of er in het geval van een werkgeversbetaling arbeidskorting wordt toegepast over de uitkering. Loongegevens kunnen daardoor betrekking hebben op zowel het loon in- als exclusief de uitkering, waardoor we het exacte inkomenseffect van het aanpassen van de samenvoegbepaling niet met zekerheid kunnen vaststellen.
- De spreading in inkomenseffecten is fors. Omdat de arbeidskorting steile opbouw- en afbouwtrajecten kent, zijn er binnen de WIA-populatie mensen die momenteel veel meer profijt hebben van de samenvoegbepaling omdat de uitkering meetelt (zij ontvangen tot ruim € 5.000 extra arbeidskorting op jaarbasis, oftewel ruim € 400 op maandbasis), maar zijn er ook mensen die momenteel nadeel lijken te ondervinden van het toepassen van de samenvoegbepaling (oplopend tot € 1.000 op jaarbasis; oftewel ruim € 80 op maandbasis). Als we kijken naar de groep die er nadeel van ondervindt dan gaat deze er gemiddeld genomen € 202 per maand op achteruit en de groep die er straks voordeel van ondervindt gaat er dan € 50 per maand op vooruit.
- Op basis van de UWV-analyses kan gesteld worden dat er per saldo veel meer mensen (80%) zijn die erop achteruitgaan dan mensen (20%) die erop vooruit gaan door het aanpassen van de samenvoegbepaling.
- In de UWV-analyses over de WIA-populatie is ten slotte zichtbaar dat er sprake is van een groot verloop binnen de populatie die gebruik maakt van de werkgeversbetaling. Ruim 40% van de populatie maakt na 1 jaar geen gebruik meer van de werkgeversbetaling; na 3 jaar is dit percentage 60%. Daartegenover staat dus dat er een groep is van ongeveer 40% die langer dan 3 jaar gebruik maakt van de werkgeversbetaling. Doordat de WW- en IOW-uitkering tijdelijk van aard zijn zal daar ook een groot verloop in zitten, dit is anders bij statische uitkeringen zoals de WAO en de WAZ.

Effect op inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK)

- **NB: Nieuw inzicht** is dat het toepassen van de samenvoegbepaling er ook toe kan leiden dat mensen meer inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK) ontvangen, doordat de uitkering als loon wordt gezien. Het gaat dan om uitkeringsgerechtigden die als minstverdienende partner of alleenstaande ouder kwalificeren en waarbij sprake is van kinderen onder de 12 jaar.
- Er zijn momenteel geen cijfers beschikbaar over of en hoe vaak dit voorkomt binnen de groep die gebruik maakt van de werkgeversbetaling. Onze inschatting is dat dit niet op grote schaal plaatsvindt, vanwege de specifieke voorwaarden van de IACK, maar er valt niet uit te sluiten dat er ook mensen bij zullen zitten die een deel van de IACK verliezen door het aanpassen van de samenvoegbepaling.
- Wanneer er sprake is van recht op IACK dan kan het voordeel van de samenvoegbepaling in specifieke situaties verder oplopen tot € 8.500 op jaarbasis (oftewel € 700 per maand). Bij het aanpassen van de samenvoegbepaling kan een deel van de mensen er dan dus honderden euro's per maand op achteruit gaan doordat zij ook minder of geen IACK meer ontvangen. Onze inschatting is dat dit zelden zal voorkomen, maar op basis van de beschikbare gegevens zijn hier geen precieze cijfers over te geven.

Verder steekproefonderzoek

- Daarnaast hebben wij met UWV verkend of naast de analyse op de WIA-populatie een dossieronderzoek/steekproef mogelijk is en van toegevoegde waarde is. Dit naar aanleiding van de suggestie van StasFBD dat dit mogelijk nog bruikbare informatie oplevert.
- UWV heeft de doelgroep niet volledig in beeld, omdat er alleen gegevens zijn of er sprake is van een werkgeversbetaling en niet of in dat geval de werkgever de samenvoegbepaling toepast. Ook kan het zijn dat voor een goede uitvoering van de steekproef er nog aanvullende gegevens opgevraagd moeten worden bij de werkgever, wat de exercitie lastiger maakt. Daarnaast is de verwachting dat er veel verschillen zijn in de persoonlijke situatie tussen individuen die relevant zijn voor de belastingheffing, dus zal de steekproef ook relatief groot moeten zijn om een representatief beeld weer te geven. Gegeven de huidige werkzaamheden bij UWV rondom de WIA is de vraag of hier op korte termijn capaciteit voor beschikbaar is.
- Los van de capaciteitsvraag achten wij de toegevoegde waarde van een steekproef beperkt. Dit omdat wij van UWV al data hebben ontvangen van meer dan de helft van de werkgeversbetalingen, wat ons al een beeld geeft van de inkomenseffecten.

Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden

Niet van toepassing.



TER BESLISSING

Aan

de staatssecretaris van Financiën – Fiscaliteit, Belastingdienst en Douane

TER INFORMATIE

aan

de minister

nota

Reikwijdte arbeidskorting - verschillende opties

Directoraat-Generaal
voor Fiscale Zaken
Directie Directe
Belastingen & Toeslagen

Persoonsgegevens

Datum

16 januari 2025

Notanummer

2025-0000009301

Bijlagen

1. Voorgaande nota
2. Uitwerking fundamentele aanpassing

Aanleiding

Woensdag 18 december jl. vond er een BWO plaats tussen u en de minister van SZW over het arrest van de Hoge Raad over de reikwijdte van de arbeidskorting (onder voorwaarden ook van toepassing op socialezekerheidsuitkeringen). Naar aanleiding van het BWO van woensdag 18 december jl. heeft u verzocht om een nadere uitwerking van een aantal opties die de overtreding van het discriminatieverbod kunnen opheffen. Deze nota bevat een uitwerking van een aantal opties. Daarnaast bevat de nota een overzicht met mogelijke maatregelen om de arbeidskorting meer fundamenteel te wijzigen.

Beslispunten

- Welk van de 4 opties om de overtreding van het verbod op discriminatie op te heffen heeft uw voorkeur?
Wij adviseren optie 1 met overgangsrecht van 2 jaar in de vorm van uitgestelde inwerkingtreding (ingangsdatum voor iedereen: 2027). Een keuze voor opties 2 tot en met 4 vergt vanwege de budgettaire gevolgen besluitvorming via de voorjaarsbesluitvorming.
- Indien optie 1 uw voorkeur heeft: gaat u ermee akkoord dat wij een kamerbrief opstellen waarbij aandacht wordt gevraagd voor het fundamentele vraagstuk en waarin ook wordt toegelicht hoe en op welke termijn het kabinet van plan is de discriminatie weg te nemen?

Optie 1 = Neig naar Akkoord.

- Graag!

- Graag ook even bespreken met

- Graag zien voorbeelden opstellen voor groep van

Kernpunten

- De Hoge Raad heeft – kortgezegd – op 15 november 2024 geoordeeld dat het in strijd is met het verdragsrechtelijke discriminatieverbod om de arbeidskorting wel toe te passen op een WGA-uitkering die via de werkgever wordt betaald, terwijl die niet kan worden toegepast als de uitkering rechtstreeks van het UWV wordt ontvangen. De Hoge Raad oordeelt dat het voorlopig aan de wetgever is om de ongelijkheid weg te nemen.
- Deze nota bevat een toelichting op onderstaande opties. Ook bevat deze nota een overzicht van eerder onderzochte meer fundamentele aanpassingen van de arbeidskorting (meer uitgebreid in de bijlage).
- Ons advies is om voor optie 1 te kiezen, omdat andere opties juridische (en bijbehorende) risico's met zich meebrengen en leiden tot een aanzienlijke budgettaire derving.

Persoonsgegevens

- Ten opzichte van de vorige nota (zie bijlage 1) is de budgettaire derving van met name optie 2 en 3 zijn naar boven bijgesteld, hoofdzakelijk veroorzaakt doordat gedragseffecten nog niet waren meegenomen in eerdere ramingen. De verwachting is dat de gedragseffecten hoog zijn, omdat één uur werken op jaarbasis (optie 2 en 3) al een recht op arbeidskorting over de uitkering met zich meebrengt. Optie 2 tot en met 4 hebben een aanzienlijke budgettaire derving waar dekking voor gevonden moet worden.

Opties om discriminatie op te heffen		Budgettaire gevolgen (2027 ¹ , in prijzen 2025)
1	Aanpassen samenvoegbepaling zodat arbeidskorting niet meer van toepassing is op socialezekerheidsuitkeringen die via de werkgever worden betaald. Deze maatregel kan worden geïntroduceerd met een uitgestelde inwerkingtreding van 2 jaar.	€ 33 mln (opbrengst)
2	Arbeidskorting is van toepassing op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ² als de uitkeringsgerechtigde in hetzelfde kalenderjaar ook werkt. Deze optie houdt in dat een arbeidsongeschiktheidsuitkering ook wordt meegenomen voor de toepassing van de arbeidskorting. Het is daarbij wel een voorwaarde dat de uitkeringsgerechtigde in hetzelfde jaar ook werkt en daarmee inkomen verwerft.	€ 1.536 mln (derving)
3	Arbeidskorting is van toepassing op socialezekerheidsuitkeringen ³ als de uitkeringsgerechtigde in hetzelfde kalenderjaar ook werkt. Deze optie houdt in dat een socialezekerheidsuitkering ook wordt meegenomen voor de toepassing van de arbeidskorting. Het is daarbij wel een voorwaarde dat de uitkeringsgerechtigde in hetzelfde jaar ook werkt en daarmee inkomen verwerft.	€ 1.790 mln (derving)
4	De arbeidskorting is van toepassing over socialezekerheidsuitkeringen. Het is niet nodig om daarnaast te werken.	€ 2,6 miljard derving (ao-uitkeringen) / € 2,9 miljard derving (socialezekerheidsuitkeringen)

- Naast bovenstaande opties zijn in aanloop naar de uitspraak van de Hoge Raad ook nog een aantal andere opties verkend, maar is ervoor gekozen deze niet nader uit te werken. Namelijk de opties dat
 - 1) UWV geen sociale zekerheidsuitkeringen meer betaalt via werkgevers (gevolg: geen arbeidskorting en IACK over uitkeringen) of
 - 2) UWV verplicht is om een socialezekerheidsuitkering uit te betalen via de werkgever (gevolg: wel arbeidskorting en IACK over uitkeringen).
 - 3) de arbeidskorting wordt gewijzigd in een vast bedrag. Alle werkenden krijgen de arbeidskorting, ongeacht hoeveel uur er wordt gewerkt en ongeacht of er daarnaast sprake is van een uitkering.

mmm...

1 Voor de vergelijkbaarheid van de ramingen is invoering van de beleidswijzigingen per 2027 verondersteld. Opties 2, 3, en 4 kunnen op z'n vroegst per 2029 worden uitgevoerd, zo niet later.

2 Dit begrip moet nader worden afgebakend.

3 Dit begrip moet nader worden afgebakend.

Toelichting

Advies

- Wij adviseren u te kiezen voor optie 1. Ook als u een voorkeur heeft voor een meer fundamentele aanpassing van de arbeidskorting. Een meer fundamentele aanpassing van de arbeidskorting vereist meer onderzoek en politiek draagvlak en dus ook meer tijd. De Hoge Raad heeft het voorlopig aan de wetgever gelaten om de discriminatie op te heffen, maar een belastingrechter kan alsnog rechtsherstel bieden als de discriminatie niet voorspoedig wordt opgeheven. Wij adviseren dus eerst de discriminatie weg te nemen, en vervolgens – indien gewenst – toe te werken naar een meer fundamentele aanpassing. Het op korte termijn kiezen voor (een variant op) optie 2 tot en met 4 kan een meer fundamentele aanpassing juist belemmeren.
- Als u een voorkeur uitspreekt voor optie 2, 3 of 4 vindt, naast afstemming met de minister van Financiën en de minister van SZW, de definitieve besluitvorming vanwege de budgettaire gevolgen plaats via de reguliere voorjaarsbesluitvorming, specifiek via de Vijfhoeken.

Nadere uitwerking verschillende opties

Optie 1: Aanpassen samenvoegbepaling zodat arbeidskorting niet meer van toepassing is op socialezekerheidsuitkeringen die via de werkgever worden betaald.

- Hierover hebben wij u geïnformeerd in een voorgaande nota (bijgevoegd).
- Wij adviseren te kiezen voor deze optie, omdat hiermee de discriminatie wordt opgeheven zonder dat er een risico bestaat op een ander moeilijk te rechtvaardigen verschil in behandeling. Daarnaast sluit deze optie het meest aan bij een van de doelen van de arbeidskorting (bevorderen arbeidsparticipatie).
- Een eventuele meer fundamentele aanpassing van de arbeidskorting – daarbij doelen we op een wijziging van dit doel en daarmee de reikwijdte – kunnen we nader onderzoeken (zie ook de voorstellen in deze nota).
- Wij adviseren, ook indien u wenst uiteindelijk tot een meer fundamentele aanpassing van de arbeidskorting over te gaan, eerst te kiezen voor optie 1. Een meer fundamentele aanpassing vereist meer onderzoek en dus ook meer tijd. De Hoge Raad heeft het voorlopig aan de wetgever gelaten om de discriminatie op te heffen, maar een belastingrechter kan alsnog rechtsherstel bieden als de discriminatie niet voorspoedig wordt opgeheven. Met deze optie wordt de discriminatie zo snel mogelijk weggenomen. Wij adviseren eerst de discriminatie weg te nemen, en vervolgens – indien gewenst – toe te werken naar de fundamentele aanpassing.

*Optie 2: Arbeidskorting is van toepassing op **arbeidsongeschiktheidsuitkeringen** als de uitkeringsgerechtigde in hetzelfde kalenderjaar ook werkt.*

- Doelgroep: Een groep van naar verwachting circa 331.000 mensen heeft in 2027 een arbeidsongeschiktheidsuitkering en werkt daarnaast binnen

hetzelfde jaar.⁴ De verwachting is dat 242.000 mensen binnen deze groep profiteren van deze maatregel (gemiddeld voordeel € 2.363, prijzen 2027). Daarnaast zijn er 88.000 mensen waarvoor de maatregel nadelig uitpakt. Dat komt doordat de arbeidskorting ook een afbouwtraject kent (gemiddeld nadeel € 965). Daarnaast zal naar verwachting een extra groep van ca. 291.000 belastingplichtigen met een ao-uitkering een beperkt aantal uren gaan werken om zo recht op arbeidskorting over de uitkering te ontvangen.

- Beleidsmatige effecten: een huidige doelstelling van de arbeidskorting is dat (meer) werken moet lonen. Het is niet in lijn met dit doel om de arbeidskorting ook toe te passen over ao-uitkeringen.
- Juridische aspecten: zie ook het algemene aandachtspunt. Er ontstaat een verschil tussen 1) uitkeringsgerechtigden die (kunnen) werken en uitkeringsgerechtigden die niet (kunnen) werken en 2) een verschil tussen uitkeringsgerechtigden onderling nu alleen over de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen arbeidskorting zou worden ontvangen. Dit verschil valt moeilijk te rechtvaardigen, ook omdat de huidige samenvoegbepaling van toepassing is op alle socialezekerheidsuitkeringen die via een werkgever worden betaald. Daarnaast dient het begrip ao-uitkering goed te worden afgebakend. Eerder in deze nota wordt het ook genoemd, maar de vraag is of het in dit geval nodig en wenselijk is om een grens in te stellen om gedragseffecten te voorkomen (bv. arbeidskorting van toepassing vanaf een x aantal uren werken per jaar).
- Budgettaire effecten: deze maatregel heeft een budgettaire derving van € 1.536 miljoen per jaar (zonder IACK)

} Deze zie ik

*Optie 3: Arbeidskorting is van toepassing op **socialezekerheidsuitkering** als de uitkeringsgerechtigde in hetzelfde kalenderjaar ook werkt.*

- Doelgroep: Een groep van 663.000 mensen heeft in 2027 naar verwachting een socialezekerheidsuitkering en werkt daarnaast binnen hetzelfde jaar.⁵ Deze mensen zouden met deze maatregel arbeidskorting kunnen claimen over hun uitkering. De verwachting is dat ongeveer 464.000 mensen profiteren van de maatregel (gemiddeld voordeel € 1.790 in prijzen 2027). Daarnaast zijn er 199.000 mensen waarvoor de maatregel nadelig uitpakt, doordat de arbeidskorting ook een afbouwtraject kent (gemiddeld nadeel € 793). Daarnaast zal naar verwachting een extra groep van ca. 315.000 belastingplichtigen met een socialezekerheidsuitkering een beperkt aantal uren gaan werken om zo recht op arbeidskorting over de uitkering te ontvangen.
- Beleidsmatige effecten: een huidige doelstelling van de arbeidskorting is dat (meer) werken moet lonen. Het is niet in lijn met dit doel om de arbeidskorting ook toe te passen over socialezekerheidsuitkeringen. Dat vraagt een aanpassing van de doelstelling. Verder geldt hier ook dat het werken van 1 uur per jaar al leidt tot een recht op arbeidskorting over een uitkering. Dat bemoeilijkt ook de grens wanneer wel/niet recht ontstaat op arbeidskorting.
- Juridische aspecten: Er ontstaat een verschil tussen uitkeringsgerechtigden die nog (kunnen) werken en uitkeringsgerechtigden die niet (kunnen) werken. Alleen de eerste groep zou met deze maatregel recht hebben op arbeidskorting over hun uitkering. Daarnaast ontstaat er een verschil tussen

⁴ Niet alleen loon uit dienstbetrekking, maar ook resultaat uit overige werkzaamheden of winst uit onderneming.

⁵ loon uit dienstbetrekking, resultaat uit overige werkzaamheden of winst uit onderneming.

uitkeringsgerechtigden onderling nu alleen over de arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsuitkeringen arbeidskorting wordt ontvangen (en niet voor IOW⁶ en ZW-uitkeringen zonder aanwezige dienstbetrekking).

- Budgettaire effecten: deze maatregel heeft een budgettaire derving van € 1.790 miljoen per jaar (zonder IACK).

Optie 4: De arbeidskorting is van toepassing over alle socialezekerheidsuitkeringen. Het is niet nodig om daarnaast te werken.

- Beleidsmatige effecten: Het doel van de arbeidskorting wordt hiermee gewijzigd. In dat geval ligt het voor de hand om de arbeidskorting meer fundamenteel te wijzigen (zie ook hierna).
- Juridische aspecten: Er wordt via de arbeidskorting geen onderscheid meer gemaakt tussen mensen die werken en mensen die niet werken. Dit neemt de ongelijke behandeling weg en is juridisch het minst kwetsbaar.
- Budgettaire effecten: deze maatregel heeft een budgettaire derving van € 2,9 miljard in 2027. Als het alleen de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zou betreffen, zou de budgettaire derving € 2,6 miljard per jaar bedragen (zonder IACK).

*Dit is de ideale oplossing voor alle ongelijkheden, maar budgettair niet haalbaar.
(En politiek vast of niet).*

Algemene aandachtspunten

Budgettaire effecten

- De budgettaire effecten zijn geactualiseerd ten opzichte van eerdere nota's. Gebruik van recentere data en meenemen van het effect op de IACK heeft geleid tot een hogere opbrengst van optie 1. De derving van optie 2, 3 en 4 valt hoger uit door een later jaar van invoering, het meenemen van de Wajong en het toepassen van een gedragseffect voor optie 2 en 3.
- Voor optie 1 geldt dat toepassing van de samenvoegbepaling momenteel ook doorwerkt op de hoogte van de IACK. Bij de raming van de opbrengst van aanpassing van de samenvoegbepaling is de doorwerking op de IACK meegenomen. De IACK wordt per 2027 afgebouwd. De structurele budgettaire opbrengst bedraagt € 31 mln per 2035 omdat vanaf dat moment de IACK niet meer bestaat.
- Bij de ramingen voor opties 2 t/m 4 is doorwerking op de IACK niet meegenomen omdat de opties erop gericht zijn dat de reikwijdte van de arbeidskorting wordt aangepast en niet de IACK. Als socialezekerheidsuitkeringen in deze opties ook meetellen voor de berekening van de hoogte van de IACK ligt de budgettaire derving hoger: voor 2 gaat het om 1.576 mln, voor 3 om 1.846 mln en voor 4 om 2,7 / 3,0 miljard. Vanaf 2035 bestaat de IACK niet meer en zijn de budgettaire effecten gelijk. Dit zou de regels rondom heffingskortingen complexer maken.
- In de tabel is voor optie 2 en 3 uitgegaan van een gedragseffect van 50% in de groep die een uitkering heeft en nu nog niet werkt in hetzelfde kalenderjaar. De reden voor dit forse gedragseffect is dat met één uur betaalde arbeid een groot voordeel behaald kan worden doordat recht op arbeidskorting ontstaat (oplopend tot ruim € 5.500).

⁶ Inkomensvoorziening oudere werklozen.

Introduceren nieuwe ongelijkheid/discriminatie

- Voor de opties 2 tot en met 4 geldt dat het mogelijk wordt om arbeidskorting toe te passen over uitkeringen. Via een wetswijziging moet afgebakend worden dat de arbeidskorting in bepaalde situaties ook van toepassing is op loon uit vroegere dienstbetrekking.⁷ Momenteel geldt – kort gezegd – dat arbeidskorting alleen is toegestaan over loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en loon uit vroegere dienstbetrekking/uitkeringen als tijdelijk niet gewerkt kan worden. Denk bijvoorbeeld aan een uitkeringsgerechtigde met een WAZO-uitkering (zwangerschaps- en bevallingsverlof), maar ook als geen sprake is van een socialezekerheidsuitkering. Bijvoorbeeld als er sprake is van een zieke werknemer wiens loon nog wordt doorbetaald via diens werkgever (loondoorbetalingsverplichting). Een uitzonderingsbepaling zoals voornoemd bestaat momenteel nog niet en zou de regels rondom heffingskortingen complexer maken.
- Het uitbreiden van het toepassingsbereik van de arbeidskorting sluit minder goed aan op een van de huidige doelen van de arbeidskorting (meer werken moet lonen) en kent over het algemeen als risico dat een uitbreiding een nieuwe strijd met het discriminatieverbod met zich mee kan brengen. De Hoge Raad benoemt dit ook in haar uitspraak van 15 november 2024:

'Daarbij komt dat uitbreiding van de berekeningsgrondslag van de arbeidskorting tot alle WGA-uitkeringen zou leiden tot een moeilijk te rechtvaardigen verschil in behandeling ten opzichte van andere uitkeringen die evenmin als loon uit tegenwoordige arbeid zijn aan te merken.'

- Ten opzichte van optie 2, gaat optie 3 al uit van een uitbreiding naar alle socialezekerheidsuitkeringen die via een werkgever kunnen worden uitbetaald (niet alleen WGA-uitkeringen), maar ook bij deze optie is het verschil moeilijk te rechtvaardigen tussen een uitkeringsgerechtigde die een klein beetje werkt naast diens uitkering en een uitkeringsgerechtigde die niet werkt. Daarnaast ontstaat er weer onderscheid met uitkeringen die worden ontvangen van een werkgever die eigenrisicodragers is.
- De uitbreiding van deze opties brengt een evident risico met zich mee dat uitkeringsgerechtigden bewust naast hun uitkering een gering aantal uur gaan werken zodat men de arbeidskorting over het volledige inkomen (inclusief uitkering) kan claimen. Één uur werken naast de uitkering kan namelijk een voordeel opleveren van € 5.500 aan arbeidskorting.
- Dit risico kan mogelijk worden verkleind door grenzen te introduceren. Bijvoorbeeld dat de arbeidskorting alleen geldt over de uitkering als de uitkeringsgerechtigde ten minste x uur per jaar werkt, of als de verhouding loon/uitkering ten minste 30/70 (of een ander soort verhouding) is. Deze aanvullende voorwaarden zijn complex, zowel uitvoeringstechnisch als voor de burger en brengen ook juridische risico's met zich mee. De introductie van een grens kan ook weer nieuwe hardheden met zich meebrengen.
- Deze afbakening zorgt voor een nieuwe ongelijkheid met mensen die helemaal niet in staat zijn om te werken (volledig arbeidsongeschikten).

⁷ Of zo ja hoe de reikwijdte van de IACK hierin wordt betrokken, vergt een nadere uitwerking die we kunnen meenemen indien wordt gekozen voor optie 2, 3 of 4.

De kans is aanwezig dat dit ook in strijd is met het verdragsrechtelijke verbod op discriminatie.

- Omdat iedere uitbreiding en afbakening nieuwe ongelijkheden creëert die moeilijk te verantwoorden zijn, is het scenario dat de arbeidskorting van toepassing is op alle sociale zekerheidsuitkeringen (zonder de voorwaarde dat men daarnaast moet werken) juridisch het minst kwetsbaar (optie 4). Deze optie heeft echter een omvangrijke budgettaire derving, namelijk € 2,9 miljard per jaar (zonder doorwerking naar IACK). Gezien de gedragseffecten bij opties 2 en 3 liggen deze opties niet voor de hand. De budgettaire derving van deze opties is eveneens zeer aanzienlijk en de groep die niet profiteert is de groep die écht niet kan werken (zelfs één uur per jaar is onmogelijk) of om andere reden niet gebruikmaakt van deze optie (bijvoorbeeld omdat ze het niet vertrouwen of een beperkt doenvermogen hebben). Deze opties geven een zeer perverse prikkel om via allerlei schijnconstructies te zorgen voor een heel beperkt arbeidsinkomen om zo recht op arbeidskorting over de uitkering te kunnen krijgen.
- Een ander aandachtspunt bij optie 4 is dat de doelstelling van de arbeidskorting hiermee wezenlijk wijzigt. Dan ligt het meer voor de hand eerst fundamenteel te besluiten welke nieuwe doelstelling met de arbeidskorting wil worden behaald en deze keuze niet te maken vanwege een onbedoeld effect van de samenvoegbepaling. De vraag is dan ook wat de meerwaarde is van deze uitgebreidere variant van de arbeidskorting, bijvoorbeeld ten opzichte van de algemene heffingskorting.
- Hierdoor adviseren wij – indien door u gewenst – een fundamentele wijziging van de arbeidskorting in een apart traject nader te onderzoeken en uit te werken. Met het kiezen voor optie 1 ontstaat er een helder tijdspad wanneer de wetgever van plan is de verboden discriminatie op te heffen. Deze discriminatie kan op z'n vroegst per 2027 worden opgeheven, dat heeft ook als gevolg dat er tijd is (2 jaar) om een fundamentele wijziging nader te verkennen.

Afbakening begrip arbeidsongeschiktheidsverzekering/socialezekerheidsuitkering

- De samenvoegbepaling geldt voor een bepaald aantal socialezekerheidsuitkeringen, zoals de WIA (IVA en WGA) en de WW, maar niet voor alle socialezekerheidsuitkering. Wat betreft de budgettaire gevolgen is ervoor gekozen om deze te beperken tot een overzicht van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (WIA, WAO, Wajong) en WW-uitkeringen.
- Bij het vormgeven van opties 2 tot en met 4 is relevant dat expliciet wordt vastgelegd op welke socialezekerheidsuitkeringen de maatregel al dan niet toepassing heeft. De sociale zekerheid bestaat uit sociale voorzieningen (bv. Participatiewet, Wajong) en sociale verzekeringen (bv. AOW, Anw, WIA, WW). Bij elke uitsluiting/afbakening binnen het begrip sociale zekerheid is van belang dat er een rechtvaardiging bestaat om onderscheid te maken. Als daar geen objectieve rechtvaardiging voor bestaat, kan dat een nieuwe vorm van strijd met het discriminatieverbod met zich meebrengen.

Geen uitsplitsing optie 2 en 3

- De huidige samenvoegbepaling heeft als regel dat de arbeidskorting alleen van toepassing is op een arbeidsongeschiktheidsuitkering (ao-uitkering) als deze uitkering in hetzelfde tijdvak wordt uitbetaald als regulier loon.
- In theorie is het mogelijk zoveel mogelijk aan te sluiten op deze situatie, wat inhoudt dat een werknemer, resultaat- of winstgenieter alleen recht heeft op arbeidskorting als de uitkering in hetzelfde tijdvak wordt uitbetaald als inkomen uit tegenwoordige arbeid. Het is waarschijnlijk lastiger voor een uitkeringsgerechtigde om bewust naast hun uitkering een paar uur per tijdvak te werken om de arbeidskorting over het volledige inkomen (inclusief uitkering) te kunnen claimen.
- Bij deze aanvullende voorwaarde zou er een onderscheid ontstaan tussen mensen die over een kalenderjaar bezien in precies dezelfde situatie zitten, maar waarbij de arbeidskorting niet in beide situaties hetzelfde is gelet op het moment dat de uitkering/inkomen uit tegenwoordige arbeid wordt verstrekt. Deze voorwaarde zorgt voor extra complexiteit in de uitvoering, die sowieso op korte termijn niet uitvoerbaar zijn voor de Belastingdienst, omdat de opties een IV-aanpassing vragen die – gelet op de huidige prioritering – grofweg niet voor 2029 voor alle situaties kan worden verwerkt, zo niet later. Voor de Belastingdienst ontstaat er daarnaast een afhankelijkheid van informatievoorziening vanuit UWV om deze optie goed te kunnen toepassen.
- Mede gelet op de extra complexiteit in de uitvoering bij deze aanvullende voorwaarde lijkt het raadzaam om deze aanvullende voorwaarde niet over te nemen bij het vormgeven van optie 2 en 3. Voor deze opties geldt overigens sowieso dat ze pas per 2029, zo niet later, uitvoerbaar zijn.
- Het uitgangspunt bij de opties 2 en 3 is dat een werknemer, resultaatgenieter of winstgenieter in hetzelfde kalenderjaar zowel een uitkering als inkomen uit tegenwoordige arbeid ontvangt. Dit omvat dus ook de situatie dat een werknemer de eerste helft van het jaar een uitkering ontvangt en de tweede helft van het jaar loon uit dienstbetrekking.
- Deze opties zijn dus veel ruimer dan wat met de huidige samenvoegbepaling beoogd is en creëert ook een nieuwe ongelijkheid (zie de nadere uitwerking).
- De aanvullende voorwaarden zorgen voor een toename in complexiteit. Tevens is voor het vaststellen van de voorwaarde dat 'in hetzelfde kalenderjaar' zowel uitkering als inkomen uit tegenwoordige arbeid is ontvangen afbakeningsproblematiek met zich mee en dienen in sommige situaties verschillende organisaties de gegevensuitwisseling met elkaar af te stemmen. Het is nog niet zeker of hiervoor een voldoende juridische grondslag bestaat. Hierdoor stijgt het risico dat een bedrag dat wordt uitbetaald, achteraf niet juist blijkt te zijn, wat leidt tot toenemende onzekerheid voor de belastingplichtige, en een grotere kans op terugvorderingen of nabetalen achteraf.

Uitvoerbaarheid

- Voor opties 2 tot en met 4 gelden de volgende aandachtspunten voor de uitvoering.
- Met de opties 2 tot en met 4 wordt impact voor UWV voorzien, maar vraagt een nadere uitwerking (ook naar haalbaarheid). De inschatting is dat UWV ook haar systemen en processen moet aanpassen. Dit kan op z'n vroegst per 2028 worden uitgevoerd, zo niet later.

- De arbeidskorting wordt definitief toegekend via de aangifte inkomstenbelasting. Deze opties hebben als gevolg dat de Belastingdienst haar IV-systemen moet aanpassen en software ontwikkelaars hun software voor de loonaangifte. Een aanpassing is grofweg niet eerder mogelijk dan per 2029 voor alle situaties.
- Zolang de Belastingdienst haar IV-systemen niet heeft aangepast kan de arbeidskorting alleen middels een handmatig proces bij de aangifte inkomstenbelasting worden toegepast. Dit zal een enorme verzwarend zijn van de uitvoeringslasten voor de Belastingdienst.
- Verwacht kan worden dat belastingplichtigen die geen recht hebben op de arbeidskorting omdat zij niet kunnen werken hiertegen in bezwaar en beroep komen. Dit geldt ook voor de groep die door de afbouw van de arbeidskorting er in deze optie juist netto op achteruit gaat. Dit kan vervolgens afhankelijk van de omvang resulteren in een verzwarend van de uitvoeringslasten voor de Belastingdienst.

Overig

- Bij opties 2 en 3 wordt ervan uitgegaan dat de maatregel niet alleen van toepassing is als een uitkeringsgerechtigde loon ontvangt, maar ook als een uitkeringsgerechtigde resultaat- of winstgenieter is.
- Gelet op de huidige vormgeving van de arbeidskorting (opbouw- en afbouwpad) kunnen deze opties ook een financieel nadelig effect met zich meebrengen voor een uitkeringsgerechtigde. Wij adviseren om hier geen uitzondering op te introduceren aangezien deze situatie zich nu ook al voordoet bij werkenden waar bijvoorbeeld een tweede dienstbetrekking er ook toe kan leiden dat er daardoor juist minder recht ontstaat op arbeidskorting. Een uitzondering hierop zal weer een andere ongelijkheid creëren die moeilijk te rechtvaardigen is. Dit brengt wederom juridische risico's met zich mee.
- Er moet een keuze worden gemaakt op welk moment de arbeidskorting over een uitkering kan worden geëffectueerd. Na afloop van het kalenderjaar, via de aangifte inkomstenbelasting. Of ook gedurende het kalenderjaar, in dat geval moet UWV ook haar systemen en processen aanpassen. UWV schat in dat dit op z'n vroegst per 2028 kan worden uitgevoerd, zo niet later.

Fundamentele wijziging arbeidskorting

- De samenvoegbepaling maakt het in specifieke situaties mogelijk om de arbeidskorting toe te passen over een socialezekerheidsuitkering. De samenvoegbepaling bestaat al decennialang ook vóór de introductie van de arbeidskorting. Deze bepaling biedt een werkgever de mogelijkheid om loon uit tegenwoordige dienstbetrekking samen te voegen met een via diezelfde werkgever uit te betalen socialezekerheidsuitkering. Het doel van deze bepaling is dat de af te dragen loonheffing zo nauw mogelijk aansluit bij de verschuldigde inkomstenbelasting.
- Het verschil in behandeling tussen werknemers die naast loon een socialezekerheidsuitkering direct van het UWV of via hun werkgever uitbetaald krijgen speelde in veel mindere mate bij de introductie van de arbeidskorting in 2001. De arbeidskorting was destijds namelijk veel lager, had een ander opbouwtraject en kende geen afbouwtraject.

- Het rapport 'Belastingen in maatschappelijk perspectief: Bouwstenen voor een beter en eenvoudiger belastingstelsel' bevat een aantal voorstellen om de arbeidskorting aan te passen en de effecten hiervan. Daarnaast is vooruitlopend op de uitspraak van de Hoge Raad ook een optie uitgewerkt met een vaste arbeidskorting. Het betreft samengevat de hierna opgenomen voorstellen, een uitgewerkte versie is opgenomen in de bijlage.
 - Het betreffen voorstellen om de arbeidskorting fundamenteel te wijzigen. De effecten hiervan zullen nog preciezer onderzocht moeten worden.
1. De arbeidskorting wordt afgeschaft en de afbouw van de arbeidskorting wordt verwerkt in de tarieven en schijven. Hierdoor bestaat de tariefstructuur weer uit vier schijven, waarbij de schijftarieven in de 2^e, 3^e en 4^e schijf stijgen ten opzichte van de 1^e schijf. Deze omzetting maakt het belastingstelsel inzichtelijker, zodat werkenden makkelijker kunnen inschatten wat hun marginale druk is. De variant haalt niet de extremen uit de marginale druk, want die wordt mede veroorzaakt door de afbouw van toeslagen.
 2. De arbeidskorting wordt gehalveerd van maximaal € 5.532 (cijfers 2024) naar € 2.816. Het verlies van de arbeidskorting wordt gecompenseerd via het verlagen van het tarief 1^e schijf in de inkomstenbelasting van 37,05% naar 33,02%. Door deze maatregel profiteren arbeidsongeschikten van de tariefsverlaging en blijft de prikkel voor werkenden bestaan dat meer werken zal lonen. Werkenden gaan er (bij gelijke budgettaire kosten) hierdoor op achteruit. De prikkel om meer te werken neemt af.
 3. De arbeidskorting is niet meer afhankelijk van de hoogte van het arbeidsinkomen, maar is voortaan een vast bedrag voor elke werkende met een arbeidsinkomen hoger dan 25% van het minimumloon. Arbeidsongeschikten die daarnaast werken kunnen hierdoor ook recht hebben op de arbeidskorting. Doordat de arbeidskorting een vast bedrag is, geldt dat iedere werkende die meer dan 25% van het minimumloon aan arbeidsinkomen heeft op jaarbasis, gelijk behandeld wordt, ongeacht of er daarnaast sprake is van een uitkering. Dit heeft aanzienlijke inkomensgevolgen voor grote groepen mensen (zowel positief als negatief).

Moeten we echt meenemen in herziening stelsel..

Communicatie

Meenemen op het moment dat de kamerbrief wordt opgesteld.

Politiek/bestuurlijke context

Vorig jaar is de toezegging gedaan dat het kabinet begin 2025 met een reactie komt op de uitspraak van de Hoge Raad van 15 november 2024.

Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden

Niet van toepassing.



TER BESLISSING

Aan

de staatssecretaris van Financiën – Fiscaliteit, Belastingdienst en Douane

TER INFORMATIE

Aan

de minister

 22/2

nota

DBT Nota - Kamerbrief nav uitspraak HR over reikwijdte arbeidskorting

**Directoraat-Generaal
voor Fiscale Zaken
Directie Directe
Belastingen & Toeslagen**

Persoonsgegevens

Datum

17 februari 2025

Notanummer

2025-0000038022

Bijlagen

geen

Aanleiding

De Hoge Raad heeft op 15 november 2024 geoordeeld dat het in strijd is met het verdragsrechtelijke discriminatieverbod om de arbeidskorting wel toe te passen op een WGA-uitkering die via de werkgever wordt betaald, terwijl die niet kan worden toegepast als de uitkering rechtstreeks van UWV wordt ontvangen. De bijgevoegde brief bevat een overzicht van overwegingen om te kiezen voor de optie waarbij de arbeidskorting niet meer kan worden toegepast op werkgeversbetalingen, tenzij hier al een wettelijke uitzondering voor bestaat. Er geldt een vorm van overgangsrecht in de vorm van een uitgestelde inwerkingtreding.

Beslispunten

- Gaat u akkoord met het versturen van de Kamerbrief naar de ambtelijke en politieke vijfhoek van respectievelijk 4 en 11 maart?

Kernpunten

- De conceptbrief in de bijlage bevat een reactie op de uitspraak van de Hoge Raad.
- In deze conceptbrief wordt besloten om de discriminatie op te heffen door wettelijk te regelen dat de arbeidskorting niet meer van toepassing is als een werkgever een socialezekerheidsuitkering van UWV doorbetaalt. Deze aanpassing treedt in werking per 2027.
- De conceptbrief zal eerst op de agenda worden gezet van de ambtelijke vijfhoek van 4 maart en, opvolgend, de politieke vijfhoek van 11 maart. Opvolgend kan de brief worden voorgelegd aan de ministerraad.
- Deze conceptbrief wordt ook ter akkoord voorgelegd aan MSZW.

Toelichting

- De Hoge Raad heeft op 15 november 2024 geoordeeld dat het in strijd is met het verdragsrechtelijke discriminatieverbod om de arbeidskorting wel toe te passen op een WGA-uitkering die via de werkgever wordt betaald, terwijl die niet kan worden toegepast als de uitkering rechtstreeks van UWV wordt ontvangen.
- De Hoge Raad heeft geoordeeld dat het voorlopig aan de wetgever is om de ongelijkheid weg te nemen. De Hoge Raad geeft de wetgever de ruimte om de discriminatie zelf op te heffen, maar het risico bestaat dat een

belastingrechter alsnog rechtsherstel biedt als de discriminatie niet zo snel mogelijk wordt opgeheven.

- Een meer fundamentele aanpassing van de arbeidskorting heeft uw voorkeur en ook de voorkeur van de minister van SZW. In de conceptbrief wordt kort de historie van de arbeidskorting en de aanpassingen van de afgelopen jaren omschreven. Ook bevat de brief een overzicht van een aantal situaties waarbij een uitkeringsgerechtigde meer dan 30% achteruit gaat in diens inkomen als gevolg van het niet toepassen van de arbeidskorting. Desgevraagd wilt u hier met de Tweede Kamer over in gesprek.
- Omdat een fundamentele aanpak meer onderzoek en politiek draagvlak vereist, wordt in de brief uw uiteindelijke keuze nader toegelicht, namelijk dat de samenvoegbepaling zodanig wordt aangepast dat de arbeidskorting niet meer van toepassing is op socialezekerheidsuitkeringen die via de werkgever worden betaald.
- In de brief staat ook dat de samenvoegbepaling per 2027 wordt aangepast. Dat zorgt er enerzijds voor dat de uitkeringsgerechtigden die nu voordeel hebben van de samenvoegbepaling te abrupt in hun inkomen achteruitgaan en anderzijds de uitvoering (softwareontwikkelaars en werkgevers) de benodigde tijd om de aanpassing goed te kunnen verwerken.
- In de brief staat dat de uitkering een bepaald percentage van het laatstgenoten bruto inkomen bedraagt tot een maximumbedrag. Wij begrijpen dat hier geen vast percentage (70/75% van het laatstgenoten inkomen) kan worden opgeschreven, omdat het exacte percentage afhankelijk is van het uitkeringsregime. Voor een deel van de uitkeringsgerechtigden is de WIA-uitkering bijvoorbeeld een percentage van het wettelijke minimumloon.

(?)

In de eerste plaats in de coalitie. Aanpassing arbeidskorting zal niet akkoord zijn bij VVD-Smauldeel. Derhalve niet vooruitlopen op discussie voordat sondering heeft plaatsgevonden om beleidsopties van landing te voorzien.

Communicatie

Uw woordvoerder is aangehaakt.

Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden

Niet van toepassing.