

Nota van wijziging Wtl: stapsgewijze afschaffing LKV oudere werknemer

Impact:	beperkt / middelgroot / ingrijpend		
			
Interactie burgers/bedrijven	x		
Maakbaarheid systemen			x
Handhaafbaarheid		x	
Fraudebestendigheid		nvt	
Complexiteitsgevolgen		x	
Risico procesverstoringen:	groot / gemiddeld / klein		
Uitvoeringskosten	incidenteel	structureel	
• Dienstverlening	€ 0	€	0
• Handhaving/toezicht	€ 220.000	€ -2,54 mln.	
• Automatisering	€ 520.000	€	0
Personele gevolgen:	3	fte incidenteel	
	-28,7	fte structureel	
Invoering mogelijk per:	01 – 01 – 2025 resp.		
	01 – 01 – 2026		
Beslag portfolio:	middelgroot		
<u>Eindoordeel:</u>	uitvoerbaar		

Beschrijving voorstel/regeling
Deze nota van wijziging voorziet in een stapsgewijze afschaffing van het Loonkostenvoordeel (LKV) oudere werknemer. Als eerste worden de bedragen van het LKV oudere werknemer verlaagd van € 3,05 per uur (maximaal € 6.000 per jaar) naar € 1,35 per uur (maximaal € 2.600 per jaar). De beoogde inwerkingtredingsdatum van deze wijziging is 1 januari 2025. Omdat uitbetaling een jaar later plaatsvindt, betekent dit dat werkgevers in 2026 te maken krijgen met de verlaging. Als tweede stap wordt het LKV oudere

werknemer afgeschaft. De beoogde inwerkingtredingsdatum van deze wijziging is 1 januari 2026. De vormgeving van de maatregel is per brief van 22 november 2023 door SZW aangekondigd.

Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024 wordt overgangsrecht geregeld. Het LKV oudere werknemer wordt niet verlaagd en niet in duur beperkt indien de dienstbetrekkingen vóór 1 januari 2024 is aangevangen. Voor dienstbetrekkingen die beginnen op en ná 1 januari 2024 wordt het LKV oudere werknemer wel verlaagd (beoogd per 1 januari 2025) en afgeschaft (beoogd per 1 januari 2026).

Interactie burgers/bedrijven
Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024 is sprake van eerbiedigende werking. De termijn tussen de aankondiging van 22 november 2023 en 1 januari 2024 (voor toepassing van het overgangsrecht) is naar het oordeel van de Belastingdienst zeer kort. Werkgevers worden daardoor mogelijk getroffen door een maatregel die voor hen (te) laat is aangekondigd. SZW heeft in genoemde Kamerbrief aangegeven dat zij samen met UWV en de Belastingdienst werknemers en werkgevers informeren over de voorgenomen stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer. De Belastingdienst verwacht echter dat het moeilijk zal zijn de juiste boodschap te laten aankomen bij werkgevers en werknemers over de gevolgen van het voorstel. De maatregel betekent namelijk een grote verandering voor werkgevers, die mede vanwege de late aankondiging lastig begrijpelijk uit te leggen is. De Belastingdienst is als werkgeversloket het eerste aanspreekpunt voor werkgevers. De Belastingdienst zal de maatregel (en overige maatregelen rondom de Wtl) uitgebreid moeten toelichten om de risico's op fouten in de aanvraag en toekenning, en mogelijk daaropvolgende bezwaren te mitigeren. De Belastingdienst communiceert via de reguliere kanalen, zoals de website en het handboek loonheffingen.

Maakbaarheid systemen
De stapsgewijze verlaging per 1 januari 2025 van het LKV oudere werknemer heeft geen impact op systemen van de Belastingdienst. Het uiteindelijk vervallen van het LKV oudere werknemer heeft echter wel impact, zowel voor het verwerken van het loonaangiftebericht als voor de brieven van Wet tegemoetkomingen

loondomein(Wtl). De noodzakelijke systeem-aanpassingen kunnen tijdig worden gerealiseerd.

Handhaafbaarheid
In de toelichting op het handhavingsbeleid bij de kamerbrief van 20 oktober 2023 met betrekking tot handhaving bij de Belastingdienst wordt benoemd dat het belang van inzet op voorkomen van fouten een veel groter effect heeft dan het achteraf herstellen van fouten en bovendien kostenefficiënter is. De handhavingsstrategie van de Belastingdienst heeft daarom als uitgangspunt vooral te focussen op en te investeren in het eenvoudig maken van wet- en regelgeving en daarmee het voorkomen van fouten. De keuze voor stapsgewijs afbouwen en het moment waarop dit wetsvoorstel (en bijbehorend overgangsrecht) inwerking treedt draagt niet bij aan de handhavingsstrategie van de Belastingdienst.

Meer specifiek verwacht de Belastingdienst dat daardoor sprake zal zijn van een toename van bezwaarschriften in 2026 (bij definitieve berekening over 2025). Het gevolg is een piek in het aantal te behandelen bezwaren in 2026. Op de langere termijn zal de inzet van de Belastingdienst voor de behandeling van bezwaarschriften en verzoeken afnemen.

Fraudebestendigheid
De maatregel heeft geen effect voor de fraudebestendigheid van de Wtl.

Complexiteitsgevolgen
De keuze van de wetgever om het LKV oudere werknemer stapsgewijs af te schaffen heeft op de korte termijn een toename van complexiteit als gevolg. Werkgevers zullen zich namelijk bewust moeten zijn de werking van het overgangsrecht, het feit dat er (voor een deel van de werknemers) per 2025 een lager LKV geldt en dat het LKV per 2026 wordt afgeschaft. Het overgangsrecht geldt voor situaties die in 2023 ontstaan (Het LKV oudere werknemer wordt niet verlaagd en niet afgeschaft indien het LKV oudere werknemer wordt verstrekt voor dienstbetrekkingen die vóór 1 januari 2024 zijn aangevangen). Werkgevers hebben zeer weinig tijd om daarop te anticiperen, met als gevolg een toename van het aantal bezwaren en verzoeken en daarmee complexiteit voor de Belastingdienst.

Op de lange termijn schat de Belastingdienst in dat de maatregel de complexiteit reduceert omdat een deel van deze niet-fiscale taak uit de Wtl wordt weggenomen.

Risico procesverstoringen

Het risico op procesverstoringen is klein.

Uitvoeringskosten

De incidentele (automatiserings)kosten bedragen € 740.000. Op verzoek van SZW is door de Belastingdienst onderzocht welke besparing door afschaffing van het Lage-inkomensvoordeel (LIV) en het LKV oudere werknemer op het geheel van de Wtl wordt bereikt. De besparing ziet met name op het gebied van handhaving en toezicht en meer specifiek op de bezwaarbehandeling. De Belastingdienst schat in dat de totale structurele besparing in de Wtl € 2,54 mln. bedraagt.

Personele gevolgen

Met het voorstel is een inzet gemoeid van 3 fte incidenteel. Het voorstel leidt tot een structurele personele besparing op de Wtl van 28,7 fte.

Invoeringsmoment

Invoering is mogelijk per: 1 januari 2025 respectievelijk 1 januari 2026.

Eindoordeel

Het voorstel is uitvoerbaar.