

Vergaderjaar 2019–2020

**35 213**

## **Wijziging van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten en enkele andere wetten in verband met verdere activering van de participatie van jonggehandicapten en het harmoniseren van de verschillende regimes Wajong**

**Nr. 32**

### **VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**

Vastgesteld 9 mei 2020

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over:

- Antwoord op vragen van de leden Palland en Peters over het bericht dat het extraatje i.v.m. een 12,5 jarig jubileum moet worden ingeleverd vanwege de Wajong-uitkering (Aanhangsel Handelingen II 2019/20, nr. 1798),
- Antwoord op vragen van de leden Lodders en Nijkerken-de Haan over het bericht «Gehandicapte mag werkbonus nog steeds niet houden, Kamerleden boos» (Aanhangsel Handelingen II 2019/20, nr. 1800),
- Antwoord op vragen van het lid Gijs van Dijk over het korten op de Wajong-uitkering bij het krijgen van een eindejaarsuitkering (Aanhangsel Handelingen II 2019/20, nr. 1338).
- Antwoord op vragen van de leden Peters en Palland over het bericht dat extraatje vanwege 12,5 jarig jubileum moet worden ingeleverd vanwege Wajonguitkering (Aanhangsel Handelingen II 2019/20, nr. 1336).

De vragen en opmerkingen zijn op 19 maart 2020 aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 8 mei 2020 zijn de vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,  
Rog

De adjunct-griffier van de commissie,  
Witzke

De leden van de VVD-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de beantwoording van de Kamervragen van de leden van de fracties van VVD, CDA en PvdA over het korten op uitkeringen in de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) bij het krijgen van een eindejaarsuitkering. Voor deze leden staat voorop dat werken altijd moet lonen. In de beantwoording en bij de eerdere behandeling van het wetsvoorstel Vereenvoudiging Wajong werd duidelijk dat, met de in het wetsvoorstel voorgestelde geharmoniseerde inkomensregeling, Wajongers minimaal 30% van elke verdiende euro kunnen behouden, waarbij de garantieregeling zelfs tijdelijk wat extra ruimte biedt. Deze leden zijn tevreden over deze eerdere wijziging in het algemeen. Wel hebben zij nog enkele vragen over de verrekening van de gratificatie in het bijzonder.

Deze leden lezen in de beantwoording dat het met de werkkostenregeling mogelijk is om een eenmalige gratificatie onbelast aan de werknemer te verstrekken. Deze leden zijn positief over deze mogelijkheid, maar zijn benieuwd of de ruimte die de werkkostenregeling biedt in de praktijk niet al voor andere doeleinden wordt gebruikt? Ook vragen deze leden hoe de Staatssecretaris duidelijk naar werkgevers gaat communiceren dat zij de werkkostenregeling kunnen gebruiken zodat het wél lonend is om een extraatje te bieden? En hoe gaat de Staatssecretaris deze mogelijkheid onder de aandacht brengen bij Wajongers?

### **Antwoord op de vragen van de leden van de VVD-fractie**

De werkgever heeft de keuze om vergoedingen en verstrekkingen aan haar werknemers ten laste van de zogenaamde vrije ruimte van de werkkostenregeling te brengen, voor zover dat gebruikelijk is. In dat geval wordt dit bedrag niet tot het relevante loon van de werknemer gerekend en vindt geen verrekening met de uitkering plaats. Het staat werkgevers vrij te beslissen hoe zij gebruik willen maken van de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Uit de Evaluatie Werkkostenregeling en de kabinetsreactie op deze evaluatie<sup>1</sup> blijkt dat werkgevers kosten van kerstpakketten, bedrijfsuitjes, maaltijden, kilometervergoeding boven € 0,19 per kilometer, fiets van de zaak en vakbondscontributie vaak ten laste van de vrije ruimte brengen. Verder is aangegeven dat uit de onderzoeksresultaten blijkt dat veruit de meeste werkgevers geen eindheffing in verband met de overschrijding van de vrije ruimte van de werkkostenregeling hoeven te betalen. Bovendien is de vrije ruimte per 2020 verruimd. De vrije ruimte bedraagt nu (structureel) 1,7 procent van de loonsom tot € 400.000, plus 1,2 procent van het restant van die loonsom.

Met het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) ben ik in gesprek over de wijze waarop de mogelijkheid om eenmalige beloningen aan Wajongers ten laste van de vrije ruimte van de werkkostenregeling te brengen, onder de aandacht kan worden gebracht van werkgevers. Hierbij moet worden aangemerkt dat werkgevers beslissen of zij de vrije ruimte al dan niet voor een onbelaste vergoeding aan werknemers, waaronder Wajongers, willen gebruiken.

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie**

De leden van de CDA-fractie danken de Staatssecretaris voor het beantwoorden van de schriftelijke Kamervragen. Naar aanleiding van deze antwoorden hebben deze leden nog enkele aanvullende vragen. Zo constateren deze leden dat de Staatssecretaris in de beantwoording op de Kamervragen consequent aangeeft dat de Wajonger die niet onder de

<sup>1</sup> Kamerstuk 34 785, nr. 80.

garantieregeling valt «in ieder geval minimaal 30%» mag behouden. Wat betekent dit dan voor de Wajonger die wel onder de garantieregeling valt? En in welke gevallen mogen Wajongers volgens de huidige regelgeving 100% van een jubileumbonus behouden? Waar is dit precies van afhankelijk? Kan de Staatssecretaris hier een nadere toelichting op geven?

Deze leden vragen voorts welke wijzigingen in de regelgeving nodig zijn om er voor te zorgen dat alle Wajongers 100% van een jubileumbonus kunnen behouden. Kan de Staatssecretaris hierbij aangeven hoeveel kosten hiermee gemoeid zouden zijn, als het om een bonus van een 12,5 jarig werkjubileum gaat?

### **Antwoord op de vragen van de leden van de CDA-fractie**

Om ervoor te zorgen dat Wajongers er na inwerkingtreding van het wetsvoorstel vereenvoudiging Wajong niet op achteruit gaan, wordt een overgangsregime met een garantiebedrag ingesteld. Als de uitkering op basis van de nieuwe regels lager uit zou komen dan de oude uitkering, krijgt de Wajonger een garantiebedrag. Voor de Wajongers die na inwerkingtreding van het wetsvoorstel vereenvoudiging Wajong in het kader van de garantieregeling een uitkering ontvangen ter hoogte van het garantiebedrag, geldt dat zij eenmalige beloningen volledig kunnen behouden. Bij een (tijdelijke) toename van het inkomen door bijvoorbeeld een bonus of gratificatie bovenop het maandinkomen neemt de uitkering op basis van de geharmoniseerde systematiek af, maar blijft het garantiebedrag van toepassing.

De leden van de CDA-fractie vragen ook welke wijziging in regelgeving nodig is om ervoor te zorgen dat alle Wajongers 100 procent van een jubileumbonus bij 12,5 jaar behouden. Zoals ook is benoemd in de beantwoording van de Kamervragen van de leden Lodders en Nijkerken-de Haan (beiden VVD) en Palland en Peters (beiden CDA)<sup>2</sup> moet UWV om voor de Wajong af te wijken door extra's boven het maandinkomen vrij te stellen, kunnen beschikken over betrouwbare gegevens over de feitelijke hoogte van deze extra's. Dit is momenteel niet mogelijk, omdat in de aangifte loonheffingen geen onderscheid wordt gemaakt in het vaste loon en eventuele extra's. Dit is ook niet het geval als er op de eenmalige uitkering de tabel voor bijzondere beloning van toepassing is.

Bij het opstellen van de lagere regelgeving met betrekking tot onder andere het al dan niet verrekenen van extra's zoals een bonus of gratificatie (Algemeen inkomensbesluit en Regeling samenloop) is de keuze gemaakt, mede omwille van eenvoud en uniformiteit, om voor de uitleg van een aantal begrippen aan te sluiten bij de Wet op de Loonbelasting 1964 (Wet LB 1964). Dit kan tot gevolg hebben dat als sprake is van loon volgens de Wet LB 1964, dit loon gelet op de voornoemde lagere regelgeving wordt verrekend met de Wajonguitkering. Naar aanleiding van vorenstaande ligt het niet voor de hand om in de Wet LB 1964 een gerichte vrijstelling op te nemen voor een 12,5-jarig jubileum enkel en alleen om deze verrekeningsmethodiek voor Wajongers aan te passen. De Wet LB 1964 regelt de heffing van de loonbelasting en is niet het geëigende instrument om een wijziging te bewerkstelligen op een terrein dat geen betrekking heeft op de loonbelasting. Als een eenmalige verstrekking voor een 12,5 jarig dienstverband generiek voor iedere werknemer in de Wet LB 1964 zou worden uitgesloten van het loonbegrip, zou dat ook betekenen dat over deze verstrekking geen inkomstenbelasting, premie volksverzekeringen en premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn, een aspect dat tot op heden in deze discussie niet aan

<sup>2</sup> Aangangsel Handelingen II 2019/20, nr. 1800.

de orde is geweest. Een dergelijke vrijstelling voor een 12,5 jarig dienstverband heeft bestaan tot 1 mei 1994. Wederinvoering daarvan, waartoe geen aanleiding bestaat, zou ongeveer enkele tientallen miljoenen aan kosten met zich meebrengen. Een wijziging van de wet LB 1964, al dan niet generiek, is gezien bovenstaande disproportioneel.

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de GroenLinks-fractie**

De leden van de GroenLinks-fractie hebben kennisgenomen van de antwoorden op de Kamervragen inzake het verrekenen van extraatjes met de Wajong-uitkering. Deze leden snappen dat het ingewikkeld is om hier een oplossing voor te vinden, maar hebben toch nog wat vragen over de opties die de Staatssecretaris schetst.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of de Staatssecretaris nader kan toelichten wat het precies zou betekenen om de Wet op de loonbelasting op dit punt aan te passen, en waarom dat disproportioneel is. Zou het niet ook richting werknemers zonder Wajong-uitkering coulant zijn om geen belasting te heffen op extra uitkeringen voor dienstjubilea? Wat zouden de budgettaire gevolgen hiervan zijn (in orde van grootte)? Zijn in de Wet op de loonbelasting extra uitkeringen zo specifiek gedefinieerd, of zou dan een veel grotere uitzondering moeten worden gemaakt?

De leden van de GroenLinks-fractie lezen dat een andere optie die de Staatssecretaris schetst, een handmatig proces is, uitgevoerd door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). De Staatssecretaris geeft aan dat dat ingewikkeld is, omdat de ontvangen gegevens niet gecontroleerd kunnen worden. Kan de Staatssecretaris nader toelichten waarom dat niet kan? De werkgever kan toch aantonen dat hij een uitkering voor een dienstjubileum (dan wel een andere extra uitkering) heeft toegekend, inclusief de hoogte van die uitkering? Kan de Staatssecretaris nader specificeren wat de frauderisico's hiervan zijn? De Staatssecretaris geeft verder aan dat er is aangesloten bij de begrippen in de Wet op de loonbelasting. Is het niet ook een optie om voor bepaalde begrippen juist niet aan te sluiten bij de Wet op de loonbelasting? Kunnen het Algemeen inkomensbesluit en de Regeling samenloop daar niet op worden aangepast? Wat zouden daar de gevolgen van zijn?

### **Antwoord op de vragen van de leden van de GroenLinks-fractie**

Voor de vraag ten aanzien van de wijziging in de Wet LB 1964 verwijs ik naar het antwoord op de vragen van de leden van de fractie van het CDA. Verder vragen de leden van de GroenLinks-fractie om een toelichting waarom bij een handmatig proces ontvangen gegevens niet gecontroleerd kunnen worden en een nadere specificatie van de frauderisico's. De reden dat de ontvangen gegevens niet gecontroleerd kunnen worden, is dat UWV op basis van de Polisadministratie geen rechtmatigheidscontrole kan uitvoeren op de door de werkgever en Wajonger aangeleverde gegevens. Omdat in de aangifte loonheffingen geen onderscheid wordt gemaakt in het vaste loon en eventuele extra's. Ook als er sprake is van steekproefsgewijze of risico gestuurde controle is het moeilijk om te controleren of de onderliggende stukken correct en authentiek zijn. Handmatige controle door bijvoorbeeld toezichthouders van UWV bij de werkgever de loonadministratie te laten controleren is arbeidsintensief. Daar komt bij dat hiervoor een handmatig proces zou moeten worden ingericht. Handmatige processen zijn over het algemeen foutgevoeliger en arbeidsintensiever dan geautomatiseerde processen.

Ook vragen de leden van de GroenLinks-fractie of het een optie is om voor bepaalde begrippen juist niet aan te sluiten bij de Wet LB 1964 en het

Algemeen inkomensbesluit en de Regeling samenloop aan te passen. De mogelijkheid om het Algemeen inkomensbesluit en de Regeling samenloop aan te passen was onderdeel van de verkenning om extra's (zoals een bonus of gratificatie) boven het maandinkomen niet te verrekenen met de inkomensondersteuning die ik in het voorjaar van 2019 heb aangekondigd<sup>3</sup>. Het uitzonderen van een limitatieve lijst van gratificaties van het inkomensbegrip door het aanpassen van het Algemeen inkomensbesluit en de Regeling samenloop zou op twee manieren de juridische basis kunnen zijn voor het niet verrekenen van gratificaties met de Wajonguitkering.

De eerste optie is om door werkgevers in de loonaangifteketen apart te laten registreren welk deel van het loon een (eenmalige) gratificatie is. De uitvoering van dit proces zorgt voor een administratieve lastenverzwaring voor alle werkgevers. Bovendien is een dergelijke aparte registratie niet in lijn met de inzet van het kabinet om het aantal registraties in de loonaangifteketen te beperken. De tweede optie, zoals ook toegelicht in de beantwoording van de Kamervragen van de leden Lodders en Nijkerken-de Haan (beiden VVD) en de leden Palland en Peters (beiden CDA) van 19 februari 2020<sup>4</sup>, is het inrichten van een handmatig proces waarbij werkgevers en Wajongers informatie aan UWV doorgeven. Een dergelijk proces brengt handhavings- en frauderisico's met zich mee, omdat de ontvangen gegevens niet gecontroleerd kunnen worden.

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie**

De leden van de SP-fractie hebben met onvrede kennisgenomen van de onwil bij de Staatssecretaris om jonggehandicapten gratificaties of extra beloningen te laten houden. Deze leden ontvangen graag alsnog een uitgebreide inhoudelijke reactie op het door deze leden ingediende gewijzigde amendement<sup>5</sup>. Kan de Staatssecretaris daarbij inhoudelijk reageren op het voorstel om jonggehandicapten een gratificatie of extra beloning tot maximaal 1.200 euro per jaar zelf te laten houden? Deze leden vernemen graag of de Staatssecretaris bereid is de werkkostenvergoeding aan te passen zodat het voor sociaal werkgevers, die veel mensen op het minimumloon in dienst hebben, mogelijk wordt om een hoger bedrag aan werkkostenvergoeding te betalen dan de huidige 1,7%, wat ongeveer neer komt op twee á drie tientjes. Worden uitgekeerde bedragen in het kader van de vrije ruimte van de werkkostenregeling gekort op de Wajong, Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of bijstandsuitkering?

De leden van de SP-fractie hebben met verbazing kennisgenomen van de antwoorden op de vragen van de leden Palland en Peters (beiden CDA) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht dat het extraatje in verband met een 12,5 jarig jubileum moet worden ingeleverd vanwege de Wajong-uitkering. Hierin staat «De Belastingdienst gaat er in ieder geval vanuit dat vergoedingen en verstrekkingen van maximaal € 2.400 per persoon per jaar gebruikelijk zijn.» Erkent de Staatssecretaris dat het feit dat de Belastingdienst ervan uitgaat dat dit gebruikelijk is, dat niet betekent dat het daadwerkelijk zo is? Deze leden hebben sociaal werkgevers gesproken die bijna uitsluitend mensen rond het minimumloon in dienst hebben en die daardoor slechts twee á drie tientjes aan werkkostenvergoeding kunnen betalen aangezien de 1,7% wordt gerekend over de gemiddelde loonsom van een bedrijf. Erkent de Staatssecretaris dat een bedrijf met veel duurbetaalde krachten

<sup>3</sup> Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nr. 2471.

<sup>4</sup> Aanhangsel Handelingen II 2019/20, nr. 1800.

<sup>5</sup> Kamerstuk 35 213, nr. 24.

veel werkkostenvergoeding kan rekenen in de vrije ruimte, maar een bedrijf met bijna uitsluitend mensen rond het minimumloon slechts heel weinig? Vindt de Staatssecretaris dit rechtvaardig? Is de Belastingdienst hier niet van op de hoogte en gaat deze er vanuit dat 2.400 euro per persoon per jaar gebruikelijk is? Is de Staatssecretaris bereid een minimumbedrag per persoon per jaar vast te leggen aan vrije ruimte in de werkkostenregeling (bijvoorbeeld 1.200 euro)? Zo nee, waarom niet? Zo ja, wanneer? Erkent de Staatssecretaris dat dit een relatief eenvoudige aanpassing zou zijn? Is de Staatssecretaris bereid iets te doen aan de werkkostenregeling ten bate van sociaal werkgevers?

Waarom gaat de Staatssecretaris in de beantwoording uit van maximaal 2.400 euro en staat op de website van de rijksoverheid 4.800 euro voor 2019 en € 6.800 voor 2020 genoemd?<sup>6</sup> Vindt de Staatssecretaris het rechtvaardig dat duurbetaalde consultants 6.800 euro per jaar aan vrije ruimte werkkostenregeling kunnen krijgen en mensen met een beperking meestal nog geen 400 euro?

### **Antwoord op de vragen van de leden van de SP-fractie**

Het gewijzigde amendement van het lid Jasper van Dijk<sup>7</sup> dat is ingediend bij de behandeling van het wetsvoorstel vereenvoudiging Wajong in de Tweede Kamer ziet onder meer op het in mindering brengen van incidenteel inkomen tot een bedrag van 1.200 euro per jaar op de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Hierbij is opgenomen dat de vrijstelling voor Wajongers nader wordt uitgewerkt per algemene maatregel van bestuur waarbij ruim invulling zal worden gegeven aan de reikwijdte. Zoals ik ook in het debat al aangaf voel ik mee met de wens om gratificaties niet te verrekenen met de uitkering. Ik heb daarom in het voorjaar van 2019 een verkenning uitgevoerd om extra's (zoals een bonus of gratificatie) boven het maandinkomen niet te verrekenen met de Wajong-uitkering<sup>8</sup>. Het uitzonderen van gratificaties van het inkomensbegrip bij algemene maatregel van bestuur was, zoals ook benoemd in de antwoorden op de vragen van de GroenLinks-fractie, onderdeel van eerdergenoemde verkenning.

Het gewijzigde amendement van het lid Jasper van Dijk<sup>9</sup> dat is ingediend bij de behandeling van het wetsvoorstel vereenvoudiging Wajong in de Tweede Kamer ziet ook op een vergelijkbare invulling voor vrijlating van incidenteel inkomen in het kader van de Participatiewet. In dit verband is het van belang dat de bijstand als vangnet van de Nederlands sociale zekerheid, het zogenaamde complementariteitsbeginsel kent. Behoudens de reguliere vrijlating van inkomsten uit arbeid, vult de bijstand aan op de middelen (inkomen/vermogen) waarover de belanghebbende (redelijkerwijs) kan beschikken. Ik heb het amendement dan ook ontraden.

Verder ziet het eerdergenoemde amendement ook op een wijziging van de Wet LB 1964 om ervoor te zorgen dat werkgevers aan Wajongers en mensen uit de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden een gericht vrijgestelde kostenvergoeding kunnen betalen tot maximaal € 1.200 per werknemer per kalenderjaar. De introductie van deze gerichte vrijstelling in de werkkostenregeling kost structureel circa € 50 miljoen en is ongedekt. Per 2020 is de vrije ruimte van de werkkostenregeling reeds verruimd. Het systeem van de werkkostenregeling is erop gericht om het

<sup>6</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inkomstenbelasting/vraag-en-antwoord/werkkostenregeling-wkr>.

<sup>7</sup> Kamerstuk 35 213, nr. 24.

<sup>8</sup> Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nr. 2471.

<sup>9</sup> Kamerstuk 35 213, nr. 24.

aantal gerichte vrijstellingen zo beperkt mogelijk te houden. Het is onduidelijk welke extra kosten Wajongers en werknemers uit de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden maken die voor deze onbelaste vergoeding in aanmerking komen. Hierbij moet het gaan om kosten waarin niet al op een andere manier wordt tegemoetgekomen. Die onzekerheid kan leiden tot discussies en procedures.

In reactie op de vraag of uitgekeerde bedragen in het kader van de vrije ruimte van de werkkostenregeling worden gekort op de Wajonguitkering, WIA-uitkering of bijstandsuitkering het volgende. Uitgekeerde bedragen vanuit de vrije ruimte van de werkkostenregeling worden niet gerekend tot het SV-loon en daarmee ook niet verrekend met een Wajong of WIA-uitkering. De Participatiewet gaat niet uit van het SV-loon, maar van de netto-inkomsten van een bijstandsgerechtigde. In verband met het eerdergenoemde complementaire karakter van de bijstand worden aan de belanghebbende uitgekeerde bedragen vanuit de vrije ruimte in de werkkostenregeling, met inachtneming van een eventuele vrijlating, derhalve aangevuld tot het toepasselijke sociaal minimum.

De werkgever heeft de keuze om vergoedingen en verstrekkingen aan haar werknemers ten laste van de zogenaamde vrije ruimte van de werkkostenregeling te brengen. Het staat werkgevers vrij op welke wijze zij hier invulling aan geven. De vrije ruimte in de werkkostenregeling is afhankelijk van de totale fiscale loonsom. Dat geldt voor alle werkgevers, sociale ondernemers hebben hierin geen uitzonderingspositie. Van een vrije ruimte per werknemer is geen sprake. De werkgever heeft één vrije ruimte bestaande uit (structureel) 1,7 procent van het totale fiscale loon tot € 400.000 en 1,2 procent van het restant van zijn fiscale loonsom. Hoe deze vrije ruimte wordt gebruikt en ten behoeve van welke werknemers is aan de werkgever. Alleen voor vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die als «gebruikelijk» zijn aan te merken, kan de vrije ruimte worden gebruikt, zodat de vergoeding of verstrekking onbelast kan blijven. De gebruikelijkheidstoets houdt in dat de omvang van vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen niet meer dan 30 procent mag afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Omdat deze toets voor werkgevers niet altijd eenvoudig is, komt de Belastingdienst werkgevers tegemoet door aan te geven dat vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen tot € 2.400 per persoon per jaar als gebruikelijk worden beschouwd. De Belastingdienst stelt hiermee overigens niet dat het gebruikelijk is om alle werknemers jaarlijks een onbelaste vergoeding tot dit bedrag te geven.

Bij de invoering van de werkkostenregeling is bewust de keuze gemaakt voor een forfaitair bedrag aan vrije ruimte, dat aansluit bij de vastleggingen in de administratie (de totale fiscale loonsom). Het kabinet heeft zich vanaf het begin gerealiseerd dat de werkkostenregeling op individueel niveau tot plussen en minnen kan leiden, dit is onvermijdelijk bij een simpelere wet- en regelgeving onder de voorwaarde van budgettaire neutraliteit.<sup>10</sup> De koppeling met de fiscale loonsom brengt mee dat in bedrijven en sectoren met gemiddeld hoge inkomens in absolute zin (in euro's) meer forfaitaire ruimte is dan in bedrijven en sectoren met gemiddeld lage inkomens. De hoogte van de daadwerkelijke kosten, van de als eindheffingsbestanddeel aangewezen vergoedingen en verstrekkingen, speelt door de forfaitaire benadering (geen zakelijkheidstoets) daarbij geen rol. Anderzijds is bekend dat kostenvergoedingen – thans gebaseerd op werkelijke kosten – relatief meer aan werknemers in hogere functiegroepen en hogere inkomens worden gegeven. Hun kostenpatroon geeft eerder aanleiding tot het geven van een vergoeding. Dit blijkt onder

<sup>10</sup> Kamerstuk, 32 130, nr. 7.

meer uit de vele kostenonderzoeken die de Belastingdienst in de loop der jaren onder ogen heeft gehad.

In dit licht bezien ligt het, zoals de leden van SP-fractie voorstellen, niet voor de hand van deze systematiek af te wijken. Een vast (minimum-)bedrag aan vrije ruimte per werknemer ondergraaft een belangrijk doel van de werkkostenregeling, namelijk eenvoud van toepassing doordat registratie, beoordeling en toetsing op het niveau van de werkgever kan plaatsvinden en niet per individuele werknemer. Een registratie per werknemer zou een forse extra administratieve lastenverzwaring voor alle werkgevers betekenen, de uitvoering en het toezicht complex maken en een forse toename aan uitvoeringskosten bij de Belastingdienst met zich meebrengen.

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie**

De leden van de PvdA-fractie hebben kennisgenomen van de antwoorden van de Staatssecretaris op de schriftelijke vragen van diverse fracties. Daarover hebben deze leden nog enkele vragen.

Deze leden zijn van mening dat mensen met een arbeidsbeperking gelijk behandeld zouden moeten worden aan hun collega's. Vaak willen deze mensen dolgraag werken, maar is het moeilijker om werk te vinden en te houden. Het is dan demotiverend om speciale beloningen zoals een eindejaarsuitkering, winstdeling, een jubileumgratificatie of een eenmalige bonus bij goed presteren, verrekend te zien worden met de uitkering. Deze leden vragen of de Staatssecretaris deze opvatting deelt.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de Staatssecretaris de mening deelt dat het ook mogelijk moet zijn om (een groot deel van de) bijzondere of eenmalige beloning te houden voor mensen die onder de Participatiewet vallen, zowel mensen met een arbeidsbeperking als klassieke bijstandsgerechtigden die in deeltijd werken. Deze leden constateren dat de Staatssecretaris antwoordt dat werkgevers gebruik kunnen maken van de vrije ruimten in de werkkostenregeling. Deze leden zijn van mening dat het principiële onjuist is dat werknemers en werkgevers bijzondere constructies moeten optuigen, zoals via de werkkostenregeling, om werknemers met een uitkering alsnog de erkenning en waardering te geven die deze mensen toekomt. Deze leden vragen of de Staatssecretaris deze opvatting deelt. Daarnaast vragen deze leden of de Staatssecretaris werkgevers aanmoedigt dan wel aanraadt de werkkostenregeling op deze wijze te gebruiken.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de Staatssecretaris de mening deelt dat bekostiging van extraatjes via de werkkostenregeling niet ten koste zou mogen gaan van andere belangrijke uitgaven, zoals activiteiten voor het personeel, of vakbondscontributies. Erkent de Staatssecretaris dat het wrang zou zijn als een werknemer of werkgever voor een keuze tussen een bijzondere beloning of deelname aan een personeelsactiviteit zouden komen te staan? Deze leden vragen de Staatssecretaris inzicht te verschaffen in het huidige gebruik van de werkkostenregeling. Klopt het dat vakbondscontributies en personeelsfeestjes ook uit de werkkostenregeling worden betaald? Kan de Staatssecretaris aangeven hoeveel werkgevers hiervan gebruik maken, om welke bedragen het normaal gesproken gaat, welke kosten daaronder vallen, en aan welke voorwaarden werkgevers of werknemers moeten voldoen? Kan de Staatssecretaris een inschatting geven van de ruimte die overblijft bij de gemiddelde werkgevers om werknemers te belonen? Ziet de Staatssecretaris dat gebruik van de werkkostenregeling voor dit doel mogelijk tot tegenstellingen binnen een organisatie leidt? Belemmert deze optie



mogelijk de acceptatie van mensen met een arbeidsbeperking op de werkvloer? Deelt de Staatssecretaris de mening dat dit ongewenst zou zijn? Deze leden vragen tevens of de Staatssecretaris een juridisch-technische uiteenzetting kan geven van de noodzakelijke wijzigingen van de Wet op de loonbelasting 1964 om bijzondere beloningen, zoals bonussen bij goed presteren, jubileumgratificaties en eindejaarsuitkeringen, niet te verrekenen met de uitkering. Tot slot vragen deze leden of de Staatssecretaris bereid is de wet aan te passen om het mogelijk te maken dat mensen met een uitkering bijzondere beloningen kunnen behouden.

### **Antwoord op de vragen van de leden van de PvdA-fractie**

Ik deel de mening van de leden van de PvdA-fractie dat het demotiverend kan zijn om speciale beloningen zoals een jubileumgratificatie of een eenmalige bonus bij goed presteren, verrekend te zien worden met de uitkering. Een eindejaarsuitkering maakt echter onderdeel uit van het reguliere inkomen. Ik begrijp ook de verontwaardiging die hierover is ontstaan.

De Wajong is een voorziening voor jonggehandicapten met een uitkering op het niveau van het sociaal minimum voor een alleenstaande, zonder een vermogens- en partnerinkomenstoets. Als er sprake is van inkomen uit arbeid, wordt het inkomen afhankelijk van de hoogte van het inkomen uit arbeid aangevuld met inkomensondersteuning vanuit de Wajong. De in het wetsvoorstel vereenvoudiging Wajong voorgestelde geharmoniseerde regeling voor inkomensondersteuning zorgt ervoor dat altijd sprake is van een toename van het totaalinkomen als Wajongers meer gaan werken. De voorgestelde geharmoniseerde regeling voor inkomensondersteuning heeft ook tot gevolg dat Wajongers bij het ontvangen van extra's boven het maandinkomen in ieder geval minimaal 30 procent behouden. In tegenstelling tot Wajongers maken reguliere werknemers geen aanspraak op inkomensondersteuning zoals geregeld in de Wajong.

Daarnaast heb ik uw Kamer eerder geïnformeerd dat een vergoeding of verstrekking die door de werkgever ten laste van de zogenaamde vrije ruimte van de werkkostenregeling wordt gebracht niet tot het relevante loon van de Wajonggerechtigde wordt gerekend. Hierdoor vindt in dat geval geen verrekening met de uitkering plaats. Met het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) ben ik in gesprek over de wijze waarop deze mogelijkheid onder de aandacht kan worden gebracht van werkgevers.

In reactie op de vraag of ik de mening deel dat het ook mogelijk moet zijn om (een groot deel van de) bijzondere of eenmalige beloning te houden voor mensen die onder de Participatiewet vallen, het volgende. In de Participatiewet is uitgangspunt dat de bijstand complementair is op de eigen middelen (inkomen/vermogen) van de belanghebbende. In het wetsvoorstel wijziging van de Participatiewet uitvoeren breed offensief is er specifiek voor mensen die met loonkostensubsidie in deeltijd werkzaam zijn een tijdelijke vrijlatingsregeling voor inkomsten uit arbeid geïntroduceerd met de uitdrukkelijke mogelijkheid van verlenging daarvan voor personen waarbij uitbreiding van arbeidsuren (nog) niet aan de orde is. Deze vrijlatingsregeling is ook van toepassing op bijstandsgerechtigde personen jonger dan 27 jaar die met loonkostensubsidie werkzaam zijn. Naast het reguliere inkomen uit arbeid, vallen ook inkomensbestanddelen zoals gratificaties, dertiende maand, bonussen e.d. onder inkomen uit arbeid en dus óók onder de vrijlatingsregeling. Omdat aan de 15 procent vrijlating van de arbeidsinkomsten een maximumbedrag per maand is verbonden, heeft een incidentele verhoging van het inkomen (bijvoor-

beeld door een gratificatie/bonus/of extra uren werken) alleen gevolgen voor het totale inkomen van de belanghebbende indien het maximumvrijlatingsbedrag nog niet is bereikt.

Voor de technische vragen ten aanzien van de werkkostenregeling verwijs ik naar de voorgaande antwoorden op de vragen van de fracties van de VVD en de SP. De Belastingdienst beschikt niet over informatie over welke bedragen werkgevers aan welke kosten besteden. In de Evaluatie Werkkostenregeling is aangegeven dat veruit de meeste werkgevers geen eindheffing in verband met de overschrijding van de vrije ruimte verschuldigd zijn. Hieruit valt te concluderen dat de vrije ruimte in het verleden veelal heeft voldaan. Bovendien is de vrije ruimte per 2020 verruimd. De vrije ruimte bedraagt nu (structureel) 1,7 procent van de loonsom tot € 400.000, plus 1,2 procent van het restant van die loonsom.

Zoals eerder in deze antwoorden aangegeven ligt een gerichte vrijstelling voor een 12,5-jarig jubileum niet voor de hand. Nog minder voor de hand ligt een gerichte vrijstelling van bijzondere beloningen, zoals bonussen bij goed presteren, jubileumgratificaties en eindejaarsuitkeringen. Als een en ander in de Wet LB 1964 geregeld zou moeten worden, zou dat logischerwijs in de vorm van een (generieke) gerichte vrijstelling zijn.<sup>11</sup> Deze inkomsten zijn inkomen uit arbeid en dienen op dezelfde wijze in de belastingheffing te worden betrokken als reguliere looninkomsten, zonder onderscheid ten aanzien van degene die het inkomen verkrijgt. Zoals ook al aangegeven in de antwoorden op de Kamervragen van de leden Lodders en Nijkerken-de Haan (beiden VVD) en Palland en Peters (beiden CDA)<sup>12</sup> ligt het niet voor de hand om de Wet LB 1964 aan te passen enkel en alleen om de verrekeningsmethodiek ten aanzien van Wajonguitkeringen aan te passen. De Wet LB 1964 regelt de heffing van de loonbelasting en is niet het geëigende instrument om een wijziging te bewerkstelligen op een terrein dat geen betrekking heeft op de loonbelasting.

---

<sup>11</sup> Zie artikel 31a Wet op de loonbelasting 1964.

<sup>12</sup> Aanhangsel Handelingen II 2019/20, nr. 1800.