

Vergaderjaar 2023–2024

36 458

Wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein teneinde het lage inkomensvoordeel te laten vervallen en in verband met enkele andere wijzigingen

Nr. 5

NOTA VAN WIJZIGING

Ontvangen 22 januari 2024

Het voorstel van wet wordt als volgt gewijzigd:

A

In de considerans wordt na «te laten vervallen» ingevoegd «, het loonkostenvoordeel oudere werknemer stapsgewijs af te schaffen,».

B

Artikel I wordt als volgt gewijzigd:

1. Na onderdeel A worden twee onderdelen ingevoegd, luidende:

Aa

In artikel 2.1 vervalt onderdeel a, onder verlettering van de onderdelen b tot en met d tot a tot en met c.

Ab

Paragraaf 2.2 vervalt.

2. Na onderdeel B worden twee onderdelen ingevoegd, luidende:

Ba

Aan artikel 2.4, eerste lid, wordt toegevoegd «, met dien verstande dat het loonkostenvoordeel oudere werknemer niet wordt verstrekt over periodes gelegen na 31 december 2025».

Bb

In artikel 2.5 wordt «€ 3,05» vervangen door «€ 1,35» en wordt «€ 6.000» vervangen door «€ 2.600».

3. Na onderdeel K wordt een onderdeel ingevoegd, luidende:

Ka

In artikel 4.7, eerste en vierde lid, wordt «bedoeld in de artikelen 2.2, 2.6, 2.10 of 2.14» vervangen door «bedoeld in de artikelen 2.6, 2.10 of 2.14».

4. Na onderdeel L worden twee onderdelen ingevoegd, luidende:

La

In artikel 6.1 wordt «de artikelen 2.2, 2.6, 2.10 en 2.14» vervangen door «de artikelen 2.6, 2.10 en 2.14» en wordt «de artikelen 2.5, 2.9, 2.13 en 2.17» vervangen door «de artikelen 2.9, 2.13 en 2.17».

Lb

In artikel 6.2 vervalt «artikel 2.2, tweede lid,».

5. Onderdeel M komt te luiden:

M

Na artikel 6.2 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 6.2a Overgangsrecht loonkostenvoordelen oudere werknemer en herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

1. De artikelen 2.1 tot en met 2.5, 4.7 en 6.1, zoals deze luiden op de dag voor de datum van inwerkingtreding van artikel I, onderdelen Ba en Bb, van de Wet van, houdende wijzigingen van de Wet tegemoetkomingen loondomein teneinde het lage inkomensvoordeel te laten vervallen en in verband met enkele andere wijzigingen, zijn van toepassing op de verstrekking van een loonkostenvoordeel oudere werknemer dat wordt verstrekt voor een dienstbetrekking die is aangevangen voor 1 januari 2024.

2. Artikel 2.5 zoals dat luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel Bb, van de Wet van, houdende wijzigingen van de Wet tegemoetkomingen loondomein teneinde het lage inkomensvoordeel te laten vervallen en in verband met enkele andere wijzigingen, is van toepassing op de hoogte van een loonkostenvoordeel oudere werknemer voor zover daar recht op bestaat gedurende het kalenderjaar voor die datum van inwerkingtreding.

3. De artikelen 2.1 tot en met 2.5, 4.7 en 6.1, zoals deze luiden op de dag voor de datum van inwerkingtreding van artikel I, onderdelen Aa, Ab, Ka en La, van de Wet van, houdende wijzigingen van de Wet tegemoetkomingen loondomein teneinde het lage inkomensvoordeel te laten vervallen en in verband met enkele andere wijzigingen, zijn van toepassing op de hoogte en de verstrekking van een loonkostenvoordeel oudere werknemer voor zover daar recht op bestaat gedurende het kalenderjaar voor die datum van inwerkingtreding.

4. Op de verstrekking van een loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer, als bedoeld in artikel 2.14, eerste lid, blijven de artikelen 2.14, eerste lid, 2.15, eerste lid, en 2.16, eerste lid, van toepassing zoals deze luiden op de dag voor de datum van inwerkingtreding van artikel I, onderdelen C, D en E, van de Wet van, houdende wijzigingen van de Wet tegemoetkomingen loondomein teneinde het lage inkomensvoordeel te laten vervallen en in verband met enkele andere wijzigingen, indien de werknemer waarvoor recht bestaat op dit loonkos-

tenvoordeel voor die datum voldoet aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 2.14, eerste lid, onderdeel a.

Toelichting

I. Algemeen

1. Inleiding en achtergrond

Deze nota van wijziging heeft betrekking op het loonkostenvoordeel (LKV) oudere werknemer uit de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Het LKV oudere werknemer heeft als doel bij te dragen aan een inclusieve arbeidsmarkt door werkgevers een tegemoetkoming te bieden wanneer zij ouderen uit een uitkeringssituatie in dienst nemen. Concreet heeft een werkgever recht op LKV oudere werknemer als hij iemand in dienst neemt van 56 jaar of ouder die in de maand voorafgaand aan het dienstverband een werkloosheids-¹, arbeidsongeschiktheids-² of bijstandsuitkering³ ontving. Het doel van het LKV oudere werknemer is de arbeidsmarktpositie van deze groep te verbeteren, door een gerichte tegemoetkoming in de loonkosten van werkgevers.

Het kabinet heeft in 2022 een evaluatie van de loonkostenvoordelen laten uitvoeren waarin de centrale vraag was in hoeverre de loonkostenvoordelen doeltreffend en doelmatig zijn.⁴ Uit de evaluatie blijkt dat het LKV oudere werknemer hooguit beperkt doeltreffend is. Zo heeft het LKV oudere werknemer geen significant effect op de werkgelegenheid van de doelgroep. Daarom kan geconcludeerd worden dat ook de doelmatigheid van het LKV oudere werknemer beperkt is. Voor de andere loonkostenvoordelen konden er geen uitspraken worden gedaan over de doeltreffendheid, vanwege een gebrek aan goede vergelijkingsgroepen voor deze loonkostenvoordelen.

Deze nota van wijziging voorziet in een stapsgewijze afschaffing van het 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.

Aanleiding

Deze stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer vloeit voort uit twee besluiten van het kabinet. In de begroting van het Ministerie van Sociale en Werkgelegenheid 2023 is een ombuiging opgenomen op de loonkostenvoordelen per 2025.⁵ Deze maatregel is genomen ter dekking van een per saldo tegenvaller bij uitkeringsregelingen die ontstond na verwerking van uitvoeringsinformatie en de meest recente

¹ Werkloosheidswet (WW), Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW).

² Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong), Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (Waz), Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering militairen (Wamil) of inkomensondersteuning Wajong.

³ Participatiewet inclusief bijstand voor zelfstandigen (Bbz), Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandige (IOAZ).

⁴ Kamerstukken II 2022/23, 34 352, nr. 257.

⁵ Kamerstukken II 2022/23, 36 200 XV.

raming van het Centraal Planbureau (CPB). Besloten is toen ook om bij de Voorjaarsnota 2023 de precieze invulling van de ombuiging te bekijken.

Het kabinet heeft daarnaast in de Voorjaarsnota 2023 aangegeven voornemens te zijn om per 1 januari 2026 het LKV oudere werknemer af te schaffen, gelet op de eerdergenoemde beperkte doeltreffendheid van dit loonkostenvoordeel. De ombuiging uit de begroting SZW 2023 is meegenomen in de besparing die het afschaffen van het LKV oudere werknemer per 2026 oplevert. Hierdoor regelt deze nota van wijziging een verlaging van het LKV oudere werknemer en de afschaffing ervan.

2. Gevolgen voor werknemers en werkgevers

Door de stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer ontvangen werkgevers minder financiële tegemoetkomingen voor deze groep werknemers. De bijdrage aan werkgevers, van gemiddeld circa € 2.400⁶ per werknemer op jaarbasis, vervalt.

Het LKV oudere werknemer heeft geen direct effect op werknemers of werkzoekenden, omdat het een tegemoetkoming aan werkgevers betreft. Wel kan het voor sommige werkgevers minder aantrekkelijk zijn om oudere werknemers die een uitkering ontvangen in dienst te nemen en te houden. Uit de evaluatie van de loonkostenvoordelen blijkt echter dat het LKV oudere werknemer geen significant effect heeft op de werkgelegenheid. De effecten op de arbeidsmarktpositie van de stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer zullen dus beperkt zijn.

De stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer leidt niet tot een inbreuk op eigendom van werkgevers. Hiervoor geldt dezelfde redenering als voor de afschaffing van het lage-inkomensvoordeel (LIV) in paragraaf 3.2.2 van de memorie van toelichting. Kort gezegd hebben werkgevers met mogelijke toekomstige aanspraken op het LKV oudere werknemer geen gerechtvaardigde verwachting dat eigendom zal worden verkregen. Voor recht op het LKV oudere werknemer wordt namelijk jaarlijks getoetst of de werkgever voldoet aan de voorwaarden daarvoor. Werkgevers zijn hiervoor deels afhankelijk van omstandigheden die buiten hun macht liggen, zoals of werknemers met de benodigde doelgroepverklaring bij hen in dienst zijn of blijven. Daarnaast geniet de Staat een brede «margin of appreciation» om het belastingstelsel vorm te geven⁷, waardoor bij een mogelijke toekomstige aanspraak op een belastingvoordeel niet snel sprake is van een gerechtvaardigde verwachting dat eigendom zal worden verkregen. Ook het LKV oudere werknemer is in de zin van de jurisprudentie van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens een belastingvoordeel, dat immers volgens de wet gezien moet worden als een terug te geven bedrag aan rijksbelastingen.⁸

Overgangsrecht

Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024 is sprake van eerbiedigende werking. Het LKV oudere werknemer wordt niet verlaagd en afgeschaft indien het LKV oudere werknemer wordt verstrekt voor dienstbetrekkingen die vóór 1 januari 2024 zijn aangevangen. Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen op en ná 1 januari 2024 wordt het LKV oudere werknemer wel verlaagd (beoogd per 1 januari 2025) en

⁶ Dit is een inschatting op basis van de kwantitatieve gegevens van UWV over 2022 op basis van het aantal toekenningen LKV oudere werknemer in 2022 (36 254) en het berekende bedrag aan LKV oudere werknemer in 2022 (88,7 mln).

⁷ EHRM 10 juni 2003, M.A. en 34 anderen t. Finland, ECLI:CE:ECHR:2003:0610DEC002779395.

⁸ Zie artikel 4.4, eerste lid, van de WtI.

afgeschaft (beoogd per 1 januari 2026). In tabel 1 is dit schematisch weergegeven. Ter illustratie: een werkgever heeft voor een werknemer die op 1 maart 2024 in dienst treedt en voldoet aan de voorwaarden, voor de 10 resterende maanden in 2024 recht op het huidige bedrag van € 3,05 per uur. Voor de uren gemaakt in 2025 heeft de werkgever recht op het verlaagde bedrag van € 1,35 per uur. Vanaf 1 januari 2026 heeft de werkgever voor deze werknemer geen recht meer op LKV ouderen.

Tabel 1: Overzicht met bedragen per verloond uur

	2024	2025	2026
Dienstbetrekkingen die beginnen vóór 1 januari 2024	€ 3,05	€ 3,05	€ 3,05
Dienstbetrekkingen die beginnen in 2024	€ 3,05	€ 1,35	–
Dienstbetrekkingen die beginnen in 2025		€ 1,35	–
Dienstbetrekkingen die beginnen in 2026			–

De afschaffing en verlaging van het LKV oudere werknemer geldt dus niet voor een LKV oudere werknemer dat wordt verstrekt voor een dienstbetrekking die vóór 1 januari 2024 is aangevangen. Ook werknemers die recht hebben op een LKV oudere werknemer dat wordt verleend voor een dienstbetrekking die is aangevangen voor 1 januari 2024, en naast de doelgroep oudere werknemer ook tot de doelgroep arbeidsgehandicapte werknemer behoorden, krijgen hierdoor niet te maken met de verlaging en afschaffing van het LKV oudere werknemer. Dit laatste is de reden voor de regering voor het voorgestelde overgangsrecht. Zonder overgangsrecht zou deze groep werknemers, die recht heeft op een LKV oudere werknemer dat wordt verleend voor een dienstbetrekking die is aangevangen voor 1 januari 2024 en tot zowel de doelgroep oudere werknemer als tot de doelgroep arbeidsgehandicapte werknemer behoort, en de werkgevers van deze werknemers, te maken hebben gekregen met een verlaging en afschaffing van het LKV oudere werknemer. Dit terwijl de werkgever, als (ook) tijdig de doelgroepverklaring voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer was aangevraagd, ook op het LKV arbeidsgehandicapte werknemer recht zou hebben. Dit betekent dat de werkgever op een hoger LKV recht zou hebben gehad. De werknemer kan niet alsnog een doelgroepverklaring voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer aanvragen als er drie maanden verstreken zijn sinds de aanvang van de dienstbetrekking. De verlaging en afschaffing van het LKV oudere werknemer zou deze werkgevers dus financieel raken zonder dat zij er nog iets aan zouden kunnen doen.

Met het voorgestelde overgangsrecht kiest de regering ervoor om op generieke wijze rekening te houden met de situatie waarin een werknemer zowel onder de doelgroep oudere werknemer valt als onder de doelgroep arbeidsgehandicapte werknemer. Dit betekent dat het overgangsrecht van toepassing is op alle werknemers, dus ook op werknemers die niet naast het LKV oudere werknemer ook in aanmerking komen voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer. De verlaging van het LKV oudere werknemer geldt immers niet voor alle LKV oudere werknemer die worden verleend voor dienstbetrekkingen die vóór 1 januari 2024 zijn aangevangen. De regering kiest hiervoor vanwege het belang om een oplossing te bieden voor de genoemde situatie en vanwege uitvoeringstechnische redenen. Een specifieke oplossing voor de situatie van werkgevers waarvan een werknemer zowel onder de doelgroep oudere werknemer valt als onder de doelgroep arbeidsgehandicapte werknemer is niet foutloos uit te voeren omdat niet alle gegevens van de mensen om wie het gaat bij UWV bekend zijn.

Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen op en ná 1 januari 2024 wordt het LKV oudere werknemer verlaagd (beoogd per 1 januari 2025) en afgeschaft (beoogd per 1 januari 2026). Voor deze situaties mag ervan worden uitgegaan dat de werknemer en de werkgever tijdig op de hoogte zijn van de voorgenomen wijzigingen. Hiertoe gaat SZW samen met UWV en Belastingdienst werknemers en werkgevers hierover nogmaals informeren.⁹ Vanwege de mogelijkheid tot een aanvraag voor een doelgroepverklaring oudere werknemer via de gemeente worden ook gemeenten hierbij betrokken. Ook wordt de wijziging minimaal een half jaar voor inwerkingtreding kenbaar gemaakt door publicatie in het Staatsblad.

Uitvoeringstoetsen

UWV

De stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer is voor UWV uitvoerbaar en haalbaar.

UWV heeft in de uitvoeringstoets¹⁰ opgemerkt dat UWV deels afhankelijk is van de juiste toepassing van de wet door gemeenten. De reden hiervoor is dat gemeenten deels verantwoordelijk zijn voor het verstrekken van doelgroepverklaringen voor het LKV oudere werknemer. UWV heeft het Ministerie van SZW gevraagd om gemeenten te informeren over de stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer en de mogelijkheid om in sommige gevallen in plaats daarvan een doelgroepverklaring voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer aan te vragen bij UWV. Het Ministerie van SZW heeft gemeenten hier in het najaar van 2023 over geïnformeerd.

UWV geeft in de uitvoeringstoets aan dat er sprake is van een relatief groot aantal wijzigingen in de Wet tegemoetkomingen loondomein. In combinatie met gepland onderhoud van de systemen in de periode april tot en met september 2024 heeft UWV aan SZW gevraagd om voor 1 april 2024 een overzicht te geven van het totaal van de wijzigingen. SZW heeft dit overzicht op verzoek van UWV verstrekt.

De cliëntenraad van UWV heeft opgemerkt dat met het afschaffen van het LKV oudere werknemer een financiële prikkel wegvalt om oudere werknemers in dienst te nemen. De cliëntenraad vindt dit jammer gezien er geen andere financiële prikkel voor in de plaats komt. De regering heeft begrip voor deze reactie. Het is belangrijk dat er voor iedereen volwaardige en duurzame posities op de arbeidsmarkt zijn, zodat we ieders kwaliteiten goed benutten. Dat geldt ook voor oudere werknemers. Het kabinet hecht er daarom zeer aan om te stimuleren dat de kwaliteiten van 55-plussers benut worden. Dat moet op een effectieve manier gebeuren. Het LKV oudere werknemer is onvoldoende doelmatig en doeltreffend. Het kabinet heeft daarom besloten om dit loonkostenvoordeel af te schaffen en kiest ervoor om via andere wegen ervoor te zorgen dat 55-plussers mee kunnen doen. Met de seniorenkansenvisie zet het kabinet bijvoorbeeld in op het verder verbeteren van de arbeidsparticipatie van 55-plussers.

⁹ Hierover is ook in 2023 reeds gecommuniceerd. Zie bijvoorbeeld: *Kamerstukken II 2023/24*, 34 352 nr. 305.

¹⁰ Tevens ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

De stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer is voor de Belastingdienst uitvoerbaar en haalbaar.

De Belastingdienst merkt in de uitvoeringstoets¹¹ op dat de tijd tussen de aankondiging van het overgangsrecht en de toepassing van het overgangsrecht zeer kort is. De Belastingdienst zal als gevolg hiervan de maatregel uitgebreid moeten toelichten om de risico's op fouten in de aanvraag en toekenning, en mogelijk daaropvolgende bezwaren te mitigeren. Desondanks verwacht de Belastingdienst dat sprake zal zijn van een toename van bezwaarschriften in 2026 (bij definitieve berekening over 2025). De afschaffing van het LKV oudere werknemer per 1 januari 2026 is door het kabinet kenbaar gemaakt in de voorjaarsnota in april 2023. Om werkgevers te kunnen informeren over de stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer en het bijbehorende overgangsrecht heeft het kabinet op 22 november 2023 een brief aan de Tweede Kamer gestuurd.¹² Vervolgens zijn werkgevers hier door het Ministerie van SZW, UWV en de Belastingdienst via diverse kanalen op geattendeerd. De regering hecht er daarbij aan om op te merken dat juist door de voorgestelde vormgeving van het overgangsrecht het LKV oudere werknemer niet wordt verlaagd en afgeschaft indien het LKV oudere werknemer wordt verstrekt voor dienstbetrekkingen die vóór 1 januari 2024 zijn aangevangen. Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen 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).

De Belastingdienst geeft verder aan dat het overgangsrecht op korte termijn zorgt voor een toename van de complexiteit. Op lange termijn is door het afschaffen van het LKV oudere werknemer sprake van een complexiteitsreductie. De regering erkent dat het afschaffen van het LKV oudere werknemer zonder overgangsrecht eenvoudiger was geweest. Tegelijkertijd hecht de regering er zeer aan om rekening te houden met de situatie waarin een werknemer zowel onder de doelgroep oudere werknemer valt als onder de doelgroep arbeidsgehandicapte werknemer. Zonder overgangsrecht zou deze groep werkgevers, die recht heeft op een LKV oudere werknemer dat wordt verleend voor een dienstbetrekking die is aangevangen voor 1 januari 2024 voor een werknemer die tot zowel de doelgroep oudere werknemer als tot de doelgroep arbeidsgehandicapte werknemer behoort, te maken hebben gekregen met een verlaging en afschaffing van het LKV oudere werknemer.

Uitvoeringskosten

UWV verwacht als gevolg van de stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer in de periode van 2024 t/m 2026 € 0,9 miljoen aan incidentele kosten. Structureel gaat het om een besparing van € 0,1 miljoen. De Belastingdienst verwacht incidentele kosten van € 0,74 mln. en een structurele besparing van € 2,5 mln. Deze besparing is mede het gevolg van het afschaffen van het LKV, en dus niet alleen het gevolg van het afschaffen van het LKV oudere werknemer.

Financiële gevolgen

De stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer bespaart € 42,8 mln. vanaf 2026 (vanwege uitbetaling in het jaar t+1) en bespaart structureel € 89,4 mln. vanaf 2027.

¹¹ Tevens ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

¹² Kamerstukken II 2023/24, 34 352, nr. 305.

II. Artikelsgewijs

Het onderdeel Bb regelt de verlaging van het LKV oudere werknemer. In het nieuwe eerste en tweede lid van artikel 6.2a, in onderdeel M, is voorzien in overgangsrecht bij deze wijziging. Dit overgangsrecht regelt in het eerste lid dat het oude bedrag van het LKV oudere werknemer, van vóór de verlaging, van toepassing blijft op de hoogte van een LKV oudere werknemer dat wordt verstrekt voor een dienstbetrekking die is aangevangen vóór 1 januari 2024. Zie voor een toelichting op deze datum de passage over het overgangsrecht in paragraaf 2 van het algemeen deel van deze toelichting. Bij het bepalen van de aanvangsdatum van de dienstbetrekking geldt dat onderbrekingen van een dienstbetrekking tussen dezelfde werkgever en werknemer voor de toepassing van het LKV oudere werknemer geacht worden niet te hebben plaatsgevonden, zie artikel 2.2, vierde lid, van de Wtl. Indien een onderbreking heeft plaatsgevonden, gaat het dus om de datum van aanvang van de eerste dienstbetrekking, vóór de onderbreking(en). Ook regelt het overgangsrecht in het tweede lid dat het oude bedrag van toepassing blijft op een LKV oudere werknemer voor zover daar recht op bestaat gedurende het kalenderjaar vóór de verlaging. Als een aanvraag voor het LKV bijvoorbeeld gedaan wordt na de verlaging, en leidt tot recht op een LKV oudere werknemer voor een periode die deels voor en deels na de datum van de verlaging plaatsvindt, dan geldt het oude (hogere) bedrag voor dat LKV oudere werknemer voor zover het ziet op de periode voor de datum van de verlaging. De beoogde inwerkingtredingsdatum van onderdeel Bb en onderdeel M is 1 januari 2025.

De onderdelen Aa, Ab, Ba, Ka, La, Lb en het nieuwe eerste en derde lid van artikel 6.2a in onderdeel M regelen de afschaffing van het LKV oudere werknemer. Onderdeel Ab regelt het vervallen van de artikelen die gaan over het LKV oudere werknemer, en de onderdelen Aa, Ka, La en Lb regelen het vervallen van verwijzingen naar die artikelen in de Wtl. Onderdeel Ba regelt dat voor de periode na 31 december 2025 geen recht bestaat op een LKV oudere werknemer, ook niet indien dat betekent dat de looptijd van het LKV oudere werknemer korter is dan drie jaar. In het nieuwe eerste en derde lid van artikel 6.2a in onderdeel M is voorzien in overgangsrecht bij de afschaffing van het LKV oudere werknemer. Het eerste lid regelt dat ook de afschaffing van het LKV oudere werknemer niet geldt voor een LKV oudere werknemer dat wordt verstrekt voor een dienstbetrekking die is aangevangen vóór 1 januari 2024. Zie voor een toelichting op deze datum wederom de passage over het overgangsrecht in paragraaf 2 van het algemeen deel van deze toelichting. Zowel de verlaging als de afschaffing van het LKV oudere werknemer geldt dus niet voor een LKV oudere werknemer dat wordt verstrekt voor een dienstbetrekking die is aangevangen vóór 1 januari 2024. Het derde lid regelt dat de afschaffing niet geldt voor een LKV oudere werknemer voor zover daar recht op bestaat gedurende het kalenderjaar vóór de afschaffing. Hierdoor is het ook na de datum van afschaffing van het LKV oudere werknemer nog mogelijk om dit LKV (of een doelgroepverklaring hiervoor) aan te vragen, binnen de termijnen die gelden op grond van de Wtl, voor zover de aanvraag ziet op de periode vóór afschaffing van dit LKV. De beoogde inwerkingtredingsdatum van deze onderdelen, behalve onderdeel Ba, is 1 januari 2026 (de beoogde inwerkingtredingsdatum van artikel 6.2a is 1 januari 2025, omdat daarin ook overgangsrecht zit voor de verlaging van het LKV oudere werknemer). De beoogde inwerkingtredingsdatum van onderdeel Ba is 1 januari 2025. Het vierde lid van het nieuwe artikel 6.2a was al opgenomen in artikel 6.2a zoals dat luidde in het wetsvoorstel vóór deze nota van wijziging. Het overgangsrecht in dit vierde lid wordt om wetstechnische redenen opnieuw vastgesteld. Dit is al toegelicht in de memorie van toelichting en behoeft hier geen nadere toelichting.

Mocht op het moment van inwerkingtreding van de onderdelen die zien op de afschaffing van het LKV oudere werknemer artikel 8, onderdeel K, van de Wet banenafpraak in werking getreden zijn, dan moet onderdeel Lb niet meer in werking treden. Artikel 8, onderdeel K, van de Wet banenafpraak wijzigt namelijk artikel 6.2 van de Wtl, waardoor de wijziging in onderdeel Lb niet langer mogelijk of noodzakelijk is.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip