

Onderwerp	Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG)	
Datum ontvangst KG	17 september 2020	
Naam/ktr vraagsteller	Herziening eerdere vraag en antwoord n.a.v. standpunt KG Loonbelasting algemeen	
Behandelaar KG	5.1.2e	
Datum naar secretaris	27 oktober 2020	

Vraag

Onder welke bepaling in een belastingverdrag vallen de uitkeringen uit de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG)¹?
Hoe zijn de gevolgen van de WIEG voor de VO 883/2004?

Antwoord

Er moet onderscheid gemaakt worden tussen het geboorteverlof en het nieuw ingevoerde aanvullend geboorteverlof

De loondoorbetaling die de werkgever moet verrichten tijdens het geboorteverlof valt onder het artikel voor niet-zelfstandige arbeid (art. 15 OESO). Voor de VO 883/2004 is de loondoorbetaling bij geboorteverlof aan te merken als arbeidsinkomen.

De uitkering voor het aanvullend geboorteverlof dat de werkgever ontvangt en doorbetaalt aan de werknemer is voor de toepassing van de Wet LB loon. Voor de toepassing van een belastingverdrag is echter sprake van een socialezekerheidsuitkering. Dat betekent dat het pensioenartikel of het artikel voor overige inkomsten van toepassing is.

De uitkering voor het aanvullend geboorteverlof die het UWV uitkeert aan de rechthebbende (werknemer) is aan te merken als een sociale zekerheidsuitkering voor de toepassing van een belastingverdrag. Voor respectievelijk de belastingverdragen met Duitsland en België is art. 17 resp. art. 18 van toepassing. De aanvullende uitkering valt voor de toepassing van de VO 883/2004 onder art. 11, tweede lid en wordt gelijkgesteld met arbeidsinkomen.

Beschouwing

In het kader van het Algemeen Overleg met de Tweede Kamer over grensarbeid op 5 maart 2020 is de vraag gekomen wat de grenseffecten zijn van de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG).

¹ Wet van 14 november 2018 tot wijziging van de Wet arbeid en zorg en enige andere wetten in verband met het geboorteverlof en het aanvullend geboorteverlof teneinde bij te dragen aan de ontwikkeling van de band tussen de partner van de moeder en het kind en tevens de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te vergroten alsmede uitbreiding van het adoptie- en pleegzorgverlof (Wet invoering extra geboorteverlof)

De WIEG verruimt het geboorteverlof naar eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling en aanvullend vijf maal de wekelijkse arbeidsduur verlof, op te nemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Voor het aanvullend verlof bestaat dan recht op een uitkering van het UWV. Deze uitkering bedraagt 70% van het dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). Bovenwettelijke aanvulling tot 100% is mogelijk. Dit extra geboorteverlof kan een werknemer pas opnemen nadat eerst het geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling is opgenomen. De werknemer is vrij in het opnemen van het gewone geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling. Voor het aanvullend geboorteverlof geldt dat de werkgever wegens zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang het verlof na overleg met de werknemer anders kan inroosteren.

De uitkering voor het aanvullend geboorteverlof kan een werknemer aanvragen via de werkgever. Met deze manier van aanvragen wordt aangesloten bij de systematiek die geldt voor de aanvraag van uitkeringen voor zwangerschaps- en bevallingsverlof en voor de aanvraag voor uitkeringen voor adoptie- en pleegzorgverlof.

Loonbelasting

De uitkering in verband met aanvullend geboorteverlof ex artikel 4:2b van de Wet arbeid en zorg vormt - net als de andere uitkeringen uit de in artikel 11, eerste lid, onderdeel e, van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB) genoemde aanspraken op werknemersverzekeringen² - loon uit dienstbetrekking. Op deze uitkering is de witte tabel van toepassing.³ De aanspraak op deze uitkering is vrijgesteld.⁴ De inhoudingsplicht voor deze uitkering ligt in beginsel bij het UWV.⁵ Wordt de uitkering door tussenkomst van de werkgever aan de werknemer betaald, dan is de werkgever de inhoudingsplichtige⁶.

Verder is in de Kamerstukken terug te vinden dat de WIEG onderdeel is van het pensioengevend loon⁷.

Het bovenstaande werkt door naar de Wet IB. Voor de Wet IB is dan op basis van art. 3.81 Wet IB ook sprake van loon.

Dit is alleen anders als de uitkering rechtstreeks door het UWV wordt uitbetaald aan de gerechtigde. Dan is sprake van een publiekrechtelijk periodieke uitkering (art. 3.101 Wet IB).

30%-vergoedingsregeling

Voor de toepassing van het looncriterium van de 30%-vergoedingsregeling, betekent dit dat de uitkering valt onder het loon als bedoeld in artikel 10eb van het UBLB 1965. Het maakt hierbij niet uit of dit loon door de werkgever of het UWV wordt uitbetaald. Het blijft loon uit (dezelfde) dienstbetrekking in de zin van paragraaf 3.3.1 van de Wet IB 2001.

Voor de toepassing van het looncriterium van de 30%-vergoedingsregeling betekent dit dat als de werkgever de aanvullende geboorteverlofuitkering ad max. 70% van het dagloon niet aanvult tot 100% van het reguliere loon, het

² Bepaalde uitkeringen uit sociale verzekeringen die niet voortvloeien uit de dienstbetrekking zijn onder de Wet LB gebracht op grond van artikel 34 Wet LB in samenhang met artikel 11 van de UBLB 1965.

³ Artikel 22a, derde lid, onderdeel d, van de Wet LB.

⁴ De aanspraak is vrijgesteld op grond van artikel 11, eerste lid, onderdeel e, van de Wet LB.

⁵ Artikel 6, eerste lid, onderdeel c, van de Wet LB.

⁶ Artikel 9.1 UBLB 2001

⁷ Tweede Kamer, vergaderjaar 2017–2018, 34 967, nr. 3, p. 18

loon kan dalen onder de loonnorm van artikel 10eb van het UBLB 1965. In de eindejaarsregeling (aanpassing art. 8.2a URLB 2011) en vooruitlopend daarop in een besluit wordt geregeld dat het lagere salaris ten gevolge van het aanvullend geboorteverlof niet er toe kan leiden dat de 30%-regeling niet meer van toepassing is, zoals dat al geregeld is voor ouderschaps- en zwangerschapsverlof.

Sociale zekerheid

In de kamerstukken (zie bijlage) is onder meer terug te vinden dat voor de VO 883/2004 het (aanvullende) geboorteverlof aangemerkt moet worden als een vaderschapsuitkering. Als een werknemer in Nederland sociaal verzekerd is bestaat recht op de WIEG, ook als sprake is van een buitenlandse werkgever. Dus het recht op WIEG is geen arbeidsrechtelijke aanspraak, vgl. de WULBZ-uitkering (loondoorbetaling bij ziekte). Voor de VO 883/2004 valt de aanvullende uitkering onder art. 11, tweede lid en wordt gelijkgesteld met arbeidsinkomen waardoor in beginsel de persoon in kwestie sociaal verzekerd blijft in Nederland.

Toepassing belastingverdragen

Het geboorteverlof bestaat uit twee (verlof)periodes. Gedurende de eerste periode moet de werkgever het loon doorbetalen. De doorbetaling van het loon wordt voor het belastingverdrag behandeld als loon. Er wijzigt niets ten opzichte van de vóór de WIEG bestaande situaties van ouderschapsverlof. Dus op dat loon is art. 15 van het OESO-modelverdrag van toepassing. Relevant daarbij is waar betrokkene gedurende de periode van geboorteverlof gewerkt zou hebben als hij geen verlof had gehad. Voor de sociale zekerheid heeft dit verlof ook geen consequenties. Het aanvullend verlof, waarvoor recht bestaat op een aanvullende uitkering van het UWV, is een sociale zekerheidsuitkering die nationaalrechtelijk is aan te merken als loon uit dienstbetrekking (zie onderdeel loonbelasting). De vraag is of voor de toepassing van het belastingverdrag op de uitkering het artikel voor niet-zelfstandige arbeid van toepassing is of het artikel voor sociale zekerheid (meestal zijnde het pensioenartikel). Dat de uitkering voor de toepassing van de Wet LB als loon aan te merken is, blijkt uit het hierboven verwoorde standpunt van de KG LB algemeen. Voor de toepassing van een belastingverdrag moet de aanvullende uitkering aangemerkt worden als een socialezekerheidsuitkering. Voor de belastingverdragen met België en Duitsland is daarmee het pensioenartikel van toepassing, respectievelijk art. 18, lid 1, onderdeel b en art. 17. Het heffingsrecht komt dan toe aan de woonstaat.

Art. 18, lid 6 van het verdrag met België is niet van toepassing, omdat geen sprake is van een uitkering t.z.v. ziekte, gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid of overtolligheid. Het Nederlandse voorbehoud in onderdeel 70 van het OESO-commentaar maakt dat niet anders. Immers dat voorbehoud is in het verdrag niet terug te vinden. Het valt te overwegen om ongewenste gevolgen bijv. verlies kwalificerende buitenlandse belastingplicht, met België te bespreken of deze uitkeringen niet onder art. 18, lid 6 gebracht kunnen worden.

Opgemerkt wordt dat een eventuele suppletie door de werkgever op het aanvullend geboorteverlof wel onder art. 15 valt. Dit compliceert de uitvoering uiteraard nog verder.

Mogelijke praktische gevolgen:

Het bovenstaande levert voor de praktijk uiteraard de bekende aandachtspunten op. Als bijv. iemand in Duitsland woont en de aanvullende WIEG-uitkering ontvangt, is de uitkering in Duitsland belast, tenzij aan de 15.000 euro-grens is voldaan.⁸ Stel dat hij 100% van zijn inkomsten eerder in NL belast had, verliest hij de kwalificerende buitenlandse belastingplicht. Immers meestal is dan niet meer > 90% belast in Nederland. Dan kan bijv. gevolgen hebben voor de hypotheekrenteaftrek.

Bijkomend probleem is dat de uitkering voor het aanvullende geboorteverlof dat via de werkgever uitgekeerd wordt, nauwelijks te onderkennen is door belastingplichtige en de Belastingdienst. Dat maakt het in de praktijk moeilijk om tot een juiste verdragstoepassing te komen, ook voor de buitenlandse fiscale autoriteiten.

Ook in Nederland sociaal verzekerde werknemers die werken voor een buitenlandse werkgevers kunnen recht hebben op de aanvullende uitkering van de WIEG. Dat betekent dat de werknemer in Nederland kan wonen en bijv. in Duitsland werkt. Dan bestaat de kans dat aanvullende uitkering tot gevolg heeft dat de werknemer in Duitsland niet meer als *ünbeschränkt Steuerpflichtige* wordt aangemerkt.

De ontvangst van een (aanvullende) uitkering in het kader van de WIEG zal niet snel tot een sociale zekerheidsswitch leiden.

⁸ Aangekondigd is dat het belastingverdrag met Duitsland voor socialezekerheidsuitkeringen bij protocol binnen afzienbare tijd zal worden gewijzigd. Socialezekerheidsuitkeringen niet zijnde pensioen zijn dan altijd in het bronland belast.

Aanvullende geboorteverlofuitkering en de 30%-regeling

Van: KG LH algemeen

5.1.2e

Datum: 18 augustus 2020

Vraag FJZ

De Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) omvat vanaf 1 juli 2020 een mogelijkheid om i.v.m. aanvullend geboorteverlof een uitkering (max. 70% van dagloon) van het UWV te ontvangen.

De vraag is of iemand die gebruik maakt van deze regeling mogelijk niet meer voldoet aan de loonnorm voor de toepassing van de 30%-regeling (artikel 10eb van het UBLB 1965).

Antwoord KG LHA

De uitkering in verband met aanvullend geboorteverlof ex artikel 4:2b van de Wet arbeid en zorg vormt - net als de andere uitkeringen uit de in artikel 11, eerste lid, onderdeel e, van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB) genoemde aanspraken op werknemersverzekeringen⁹ - loon uit dienstbetrekking. Op deze uitkering is de witte tabel van toepassing.¹⁰ De aanspraak op deze uitkering is vrijgesteld.¹¹ De inhoudingsplicht voor deze uitkering ligt in beginsel bij het UWV.¹²

De uitkering valt daarmee onder het loon als bedoeld in artikel 10eb van het UBLB 1965. Het maakt hierbij niet uit of dit loon door de werkgever of het UWV wordt uitbetaald. Het blijft loon uit (dezelfde) dienstbetrekking in de zin van paragraaf 3.3.1 van de Wet IB 2001.

Dit betekent dat als de werkgever de aanvullende geboorteverlofuitkering ad max. 70% van het dagloon niet aanvult tot 100% van het reguliere loon, het loon kan dalen onder de loonnorm van artikel 10eb van het UBLB 1965. Indien dit niet gewenst is moet artikel 8.2a van de URLB 2011 worden uitgebreid met loon als gevolg van het opnemen van aanvullend geboorteverlof. Het artikel is immers op dit moment alleen van toepassing bij loon als gevolg van het opnemen van ouderschaps- of zwangerschapsverlof.

KG LHA

18 augustus 2020

⁹ Bepaalde uitkeringen uit sociale verzekeringen die niet voortvloeien uit de dienstbetrekking zijn onder de Wet LB gebracht op grond van artikel 34 Wet LB in samenhang met artikel 11 van de UBLB 1965.

¹⁰ Artikel 22a, derde lid, onderdeel d, van de Wet LB.

¹¹ De aanspraak is vrijgesteld op grond van artikel 11, eerste lid, onderdeel e, van de Wet LB.

¹² Artikel 6, eerste lid, onderdeel c, van de Wet LB.

WIEG

Vraag

Door salarissoftwareontwikkelaars is de vraag gesteld of de uitkering van het UWV in het kader van het aanvullend geboorteverlof loon is.

Op de loonstrook moet een aparte code opgenomen worden om duidelijk te maken dat het een uitkering van het UWV is. Dat is in de Wazo voor het aanvullend geboorteverlof toch anders geregeld dan voor de zwangerschaps- en bevallingsverlofuitkering. Voor deze laatste staat in de WAZO een loondoorbetalingsverplichting. Voor het aanvullend geboorteverlof is dat expliciet niet het geval.

Zouden we niet toch een bevestiging moeten opnemen bijv. in het Handboek LH, dat als de uitkering toekomt aan de inhoudingsplichtige en deze de uitkering doorbetaalt, dit toch loon is in de zin van art. 10eb Wet LB. Formeel klopt dat niet, omdat het een publiekrechtelijke periodieke uitkering is.

Vraag: is de uitkering bij aanvullend geboorteverlof loon of een publiekrechtelijke periodieke uitkering.

Antwoord

De uitkering bij aanvullend geboorteverlof is via artikel 10, lid 4 van de Wet LB 1964 en artikel 11, lid 1, onderdeel e van de Wet LB 1964 loon.

Toelichting

Per 1 juli 2020 is het aanvullende geboorteverlof in werking getreden. Gedurende 5 weken (bij een fulltime dienstverband) kan de partner aanvullend geboorteverlof opnemen. Voor het aanvullend verlof bestaat recht op een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het dagloon (tot 70% van het maximum dagloon) voor ten hoogste 5 weken. In de 5 weken aanvullend geboorteverlof is sprake van loonderving, omdat de uitkering is vastgesteld op 70% van het dagloon en daarmee de loonderving niet volledig compenseert.¹³

Voor de financiering van het (aanvullend) geboorteverlof is aangesloten bij het huidige systeem met loondoorbetaling door de werkgever. Voor de eerste week geboorteverlof geldt dat het loon door de werkgever volledig wordt doorbetaald. Met het oog op de positie van het midden- en kleinbedrijf geldt dat de financiering van de uitkering voor het aanvullende geboorteverlof plaatsvindt via de premies voor het Algemeen arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). De kosten worden dan door alle werkgevers gedeeld.¹⁴

De doelgroep van de regeling voor geboorteverlof met loondoorbetaling en aanvullend geboorteverlof bestaat uit werknemers ingevolge artikel 1:1 Wazo. Voor de periode van aanvullend geboorteverlof geldt dat alleen werknemers die voor de Ziektewet verzekerd zijn recht hebben op een uitkering van UWV¹⁵.

De systematiek die wordt gebruikt voor het aanvullend geboorteverlof is vergelijkbaar aan de systematiek bij de uitkeringen voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof¹⁶. Het lijkt me daarom dat het op dezelfde wijze behandeld moet worden. Ik zal daarom eerst de fiscale kwalificatie van de

¹³ Tweede Kamer, vergaderjaar 2017–2018, 34 967, nr. 3, p. 3

¹⁴ Tweede Kamer, vergaderjaar 2017–2018, 34 967, nr. 3, p. 4

¹⁵ Tweede Kamer, vergaderjaar 2017–2018, 34 967, nr. 3, p. 7

¹⁶ Tweede Kamer, vergaderjaar 2017–2018, 34 967, nr. 3, p. 19

uitkering bij bevallingsverlof bespreken. In de toelichting bij de invoering van bevallingsverlof voor zelfstandigen is t.a.v. het bevallingsverlof voor werknemers het volgende opgenomen:

De zwangerschaps- en bevallingsuitkeringen die op grond van de Wet arbeid en zorg aan werknemers in de zin van de werknemersverzekeringen worden uitgekeerd, vloeien voort uit een in een (vroegere) dienstbetrekking opgekomen aanspraak, waarop krachtens artikel 11, eerste lid, onderdeel e, van de Wet LB 1964 de zogenoemde omkeerregel van toepassing is. Die uitkeringen behoren op grond van de Wet LB 1964 al tot het loon.

Toelichting besluit van 3 juli 2008, Stb. 2008, 264

Naar analogie van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering is de uitkering bij aanvullend geboorteverlof m.i. belast op grond artikel 10, lid 4 van de Wet LB 1964 i.c.m. artikel 11, lid 1, onderdeel e van de Wet op de LB 1964.

De inhoudingsplicht is geregeld via artikel 9.1 URLB.

Artikel 9.1. Door tussenkomst van de inhoudingsplichtige uitbetaalde uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten

2 ◀ 🔗 📄 🔄 🗑️ ⬇️

Degene tot wie een werknemer in dienstbetrekking staat – of, indien krachtens [artikel 8 van de wet](#) een ander als inhoudingsplichtige is aangewezen, die ander – wordt geacht de uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten te verstrekken die door zijn tussenkomst worden uitbetaald.

Nu de uitkering als loon kwalificeert en niet als publieke periodieke uitkering is aanpassing van artikel 11 UBLB niet nodig.

Onderwerp	Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG)		
Datum ontvangst KG	28 februari 2020		
Naam/ktr vraagsteller	DGFZ Internationale Zaken	5.1.2e	
Behandelaar KG	5.1.2e		
Datum naar secretaris	2 maart 2020		

Vraag

Onder welke bepaling in een belastingverdrag vallen de uitkeringen uit de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG)¹⁷?
Hoe zijn de gevolgen van de WIEG voor de VO 883/2004?

Antwoord

De loondoorbetaling die de werkgever moet verrichten tijdens het geboorteverlof valt onder het artikel voor niet-zelfstandige arbeid (art. 15 OESO). Voor de VO 883/2004 is de loondoorbetaling bij geboorteverlof aan te merken als arbeidsinkomen.

De uitkering voor het aanvullend verlof die het UWV uitkeert is aan te merken als een sociale zekerheidsuitkering voor de toepassing van een belastingverdrag. Voor respectievelijk de belastingverdragen met Duitsland en België is art. 17 resp. art. 18 van toepassing. De aanvullende uitkering valt voor de toepassing van de VO 883/2004 onder art. 11, tweede lid en wordt gelijkgesteld met arbeidsinkomen. ...

Beschouwing

In het kader van het Algemeen Overleg met de Tweede Kamer over grensarbeid op 5 maart 2019 is de vraag gekomen wat de grenseffecten zijn van de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG).

De WIEG verruimt het geboorteverlof naar eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling en aanvullend vijf maal de wekelijkse arbeidsduur verlof, op te nemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Voor het aanvullend verlof bestaat dan recht op een uitkering van het UWV. Deze uitkering bedraagt 70% van het dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). Bovenwettelijke aanvulling tot 100% is mogelijk. Dit extra geboorteverlof kan een werknemer pas opnemen nadat eerst het geboorteverlof van eenmaal de

¹⁷ Wet van 14 november 2018 tot wijziging van de Wet arbeid en zorg en enige andere wetten in verband met het geboorteverlof en het aanvullend geboorteverlof teneinde bij te dragen aan de ontwikkeling van de band tussen de partner van de moeder en het kind en tevens de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te vergroten alsmede uitbreiding van het adoptie- en pleegzorgverlof (Wet invoering extra geboorteverlof)

wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling is opgenomen. De werknemer is vrij in het opnemen van het gewone geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling. Voor het aanvullende geboorteverlof geldt dat de werkgever wegens zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang het verlof na overleg met de werknemer anders kan inroosteren.

De uitkering voor het extra geboorteverlof kan een werknemer aanvragen via de werkgever. Met deze manier van aanvragen wordt aangesloten bij de systematiek die geldt voor de aanvraag van uitkeringen voor zwangerschaps- en bevallingsverlof en voor de aanvraag voor uitkeringen voor adoptie- en pleegzorgverlof.

In de kamerstukken (zie bijlage) is onder meer terug te vinden dat voor de VO 883/2003 het (aanvullende) geboorteverlof aangemerkt moet worden als een vaderschapsuitkering. Als een werknemer in Nederland sociaal verzekerd is bestaat recht op de WIEG, ook als sprake is van een buitenlandse werkgever. Dus het recht op WIEG is geen arbeidsrechtelijke aanspraak, vgl. de WULBZ-uitkering (loondoorbetaling bij ziekte). Verder is in de kamerstukken terug te vinden dat de WIEG onderdeel is van het pensioengevend loon.

Het geboorteverlof bestaat uit twee (verlof)periodes.

Gedurende de eerste periode moet de werkgever het loon doorbetalen. De doorbetaling van het loon wordt voor het belastingverdrag behandeld als loon. Er wijzigt niets ten opzichte van de voor de WIEG bestaande situaties van ouderschapsverlof. Dus op dat loon is art. 15 van het OESO-modelverdrag van toepassing. Relevant daarbij is waar betrokkene gedurende de periode van geboorteverlof gewerkt zou hebben als hij geen verlof had gehad. Voor de sociale zekerheid heeft dit verlof ook geen consequenties. De dienstbetrekking blijft voortduren.

Voor het aanvullend verlof bestaat recht op een aanvullende uitkering van het UWV. Deze uitkering is aan te merken als een sociale zekerheidsuitkering. Een publiekrechtelijke periodieke uitkering is ingevolge art. 3.101, eerste lid, ond. a Wet IB aan te merken als een publiekrechtelijke periodieke uitkering en dus (belast) inkomen¹⁸. Voor de toepassing van een belastingverdrag moet de aanvullende uitkering dan aangemerkt worden als een socialezekerheidsuitkering. Voor de belastingverdragen met België en Duitsland is daarmee het pensioenartikel van toepassing, respectievelijk art. 18 en art. 17. Voor de VO 883/2003 valt de aanvullende uitkering onder art. 11, tweede lid en wordt gelijkgesteld met arbeidsinkomen

Mogelijke praktische gevolgen:

Het bovenstaande levert voor de praktijk uiteraard de bekende aandachtspunten op. Als bijv. iemand in Duitsland woont en de aanvullende WIEG-uitkering ontvangt, is de uitkering in Duitsland belast, tenzij aan de 15.000 euro-grens is voldaan. Stel dat hij 100% van zijn inkomsten eerder in NL belast had, verliest hij de kwalificerende buitenlandse belastingplicht. Immers meestal is dan niet

¹⁸ (Ik kan niet expliciet in de kamerstukken vinden dat de aanvullende uitkering loon is, maar er staat wel dat de WIEG pensioengevend is (kamerstuk 34967, nr. 3), daarmee zal het loon zijn voor de loonbelasting. Immers tussen het pensioengevend loon en het fiscale loon bestaat een sterke band.

meer > 90% belast in Nederland. Dan kan bijv. gevolgen hebben voor de hypotheekrenteaftrek.

Ook in Nederland sociaal verzekerde werknemers die werken voor een buitenlandse werkgevers kunnen recht hebben op de aanvullende uitkering van de WIEG. Dat betekent dat de werknemer in Nederland kan wonen en bijv. in Duitsland werkt. Dan bestaat de kans dat aanvullende uitkering tot gevolg heeft dat de werknemer in Duitsland niet meer als *unbeschränkt Steuerpflichtige* wordt aangemerkt.

De ontvangst van een (aanvullende) uitkering in het kader van de WIEG zal niet snel tot een sociale zekerheidsswitch leiden.

Bijlagen

Datum publicatie	Organisatie	Vergaderjaar	Dossier- en ondernummer
14-06-2018 15:42	Tweede Kamer der Staten-Generaal	2017-2018	34967 nr. 3

h. Internationale aspecten

Zowel het geboorteverlof als het aanvullende geboorteverlof moeten worden aangemerkt als een vaderschapsuitkering in de zin van de Europese sociale zekerheidsverordening 883/2004.²⁵

Dit betekent in grensoverschrijdende situaties waarin de Nederlandse socialezekerheidswetgeving van toepassing is, dat buiten Nederland gevestigde werkgevers dezelfde verplichtingen hebben als Nederlandse werkgevers. Zo zijn ook de buiten Nederland gevestigde werkgevers verplicht om het loon gedurende vijf dagen door te betalen. Daarnaast moet een buiten Nederland gevestigde werkgever de aanvraag om uitkering van het aanvullend geboorteverlof indienen bij het UWV. Andere lidstaten zullen hiervan op de hoogte worden gebracht. Er zal bijzondere aandacht worden besteed aan de communicatie met de buurlanden. De verplichting tot loondoorbetaling voor in het buitenland gevestigde werkgevers is overigens niet nieuw. Deze verplichting bestaat ook bij het huidige recht op twee dagen betaald kraamverlof en is vergelijkbaar met de loondoorbetalingsverplichting ingeval van ziekte die ook geldt voor buiten Nederland gevestigde werkgevers wanneer de Nederlandse socialezekerheidswetgeving van toepassing is. Toepasselijkheid van Verordening 883/2004 brengt daarnaast mee dat de uitkering moet worden geëxporteerd als de gerechtigde in een andere lidstaat van de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte of Zwitserland woont.

Daarnaast is de Rome I verordening²⁶ relevant. Ingevolge deze verordening kunnen partijen een rechtskeuze maken dat van toepassing is op de individuele arbeidsovereenkomst. Echter deze keuze mag er niet toe leiden dat de werknemer de bescherming verliest welke hij geniet op grond waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken. Dit ziet op de bepalingen van bijzonder dwingend recht welke

gelden in doorgaans het land waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht. Bepalingen van dwingend recht zijn bepalingen aan de inachtneming waarvan een land zoveel belang hecht voor de handhaving van zijn openbare belangen zoals zijn politieke, sociale en economische organisatie, dat zij moet worden toegepast. In dit kader is dus bepalend of het geboorteverlof, artikel 4:2, en het aanvullend geboorteverlof, artikel 4:2a, kunnen worden aangemerkt als dwingendrechtelijke bepalingen in de zin van deze verordening. Dat is voor het geboorteverlof, net als het bestaande kraamverlof, het geval. Anders ligt het bij het aanvullend geboorteverlof, waar de werknemer, mede gelet op de financiële gevolgen van zijn keuze, meer zelf een afweging zal maken of hij het verlof al of niet geheel of gedeeltelijk wil opnemen. Om die reden wordt het aanvullend geboorteverlof niet aangemerkt als een dwingendrechtelijke bepaling in de zin van genoemde verordening.

Datum publicatie	Organisatie	Vergaderjaar	Dossier- en ondernummer
04-09-2018 13:32	Tweede Kamer der Staten-Generaal	2017-2018	34967 nr. 6

De leden van de D66-fractie vragen of de uitkering gedurende het aanvullend geboorteverlof volgens de Europese sociale zekerheidsverordening 883/2004 zou kunnen worden gezien als een gezinsuitkering wat zou kunnen betekenen dat gezinnen die over de grens wonen waarvan de partners in Nederland werken, ook aanspraak kunnen maken op de uitkering.

De leden van de D66-fractie vragen hiermee naar de kwalificatie van de uitkering tijdens het aanvullende geboorteverlof onder Verordening (EG) nr. 883/2004. De kwalificatie van een sociale zekerheidsuitkering is van belang om te bepalen welk hoofdstuk van deze verordening van toepassing is. In de memorie van toelichting is aangegeven dat het aanvullende geboorteverlof te kwalificeren is als een vaderschapsuitkering (oftewel een moederschaps- en daarmee gelijkgestelde vaderschapsuitkeringen in de zin van artikel 3, lid 1, sub b, Verordening (EG) nr. 883/2004).

Uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU) volgt dat bij de kwalificatie van een sociale zekerheidsuitkering gekeken dient te worden naar het doel waarop zij is gericht en de voorwaarden waaronder zij wordt toegekend. Uit de memorie van toelichting blijkt dat doelen van het aanvullende geboorteverlof zijn: het bereiken van een betere participatie van partners bij de zorg en opvoeding van hun kind, het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vrouwen en het bereiken van een meer evenwichtige verdeling van arbeid- en zorgtaken tussen de partners. Het geboorteverlof en het aanvullend geboorteverlof worden toegekend aan de werknemer die echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner van de moeder is, ongehuwd met haar samenwoont of haar kind heeft erkend (hierna: partner). Beide verloven zijn dus niet bedoeld voor de moeder en niet overdraagbaar. De partner dient het geboorteverlof binnen 4 weken te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling op te nemen. Het aanvullend geboorteverlof is binnen 6 maanden te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling opneembaar. Voor het aanvullend verlof

bestaat recht op een uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon (tot 70% van het maximum dagloon) voor ten hoogste 5 weken. Het recht op dit aanvullende geboorteverlof kan slechts genoten worden indien eerst het geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling door de werkgever is opgenomen.

De moederschaps- en daarmee gelijkgestelde vaderschapsuitkering wordt niet gedefinieerd in Verordening (EG) nr. 883/2004. Wel wordt er in overweging 19 van de preambule bij deze verordening het volgende opgemerkt: «In sommige gevallen kunnen de moeder of de vader aanspraak maken op moederschaps- en daarmee gelijkgestelde vaderschapsuitkeringen, en aangezien uitkeringen aan de vader verschillen van ouderschapsuitkeringen en gelijkgesteld kunnen worden met moederschapsuitkeringen stricto sensu – aangezien zij worden uitgekeerd tijdens de eerste levensmaanden van een pasgeborene – is het opportuun voor moederschaps- en daarmee gelijkgestelde vaderschapsuitkeringen een gezamenlijke regeling te treffen. Aangezien het aanvullend geboorteverlof is bedoeld voor de partner van de moeder en moet worden opgenomen in de eerste 6 maanden na de geboorte is dit naar het oordeel van de regering de juiste kwalificatie.

De kwalificatie gezinsbijslagen in de zin van de Verordening kent echter een ruim bereik (ie de preambule overweging 34 en artikel 1, sub z) van de Verordening). Voor Nederland vallen onder dit begrip: de kinderbijslag, het kindgebonden budget en de kinderopvangtoeslag. De Verordening en jurisprudentie van het HvJ EU wijzen uit dat een sociale zekerheidsuitkering als een gezinsbijslag wordt gekwalificeerd wanneer het doel van de uitkering het bestrijden van de gezinslasten is. Het Hof heeft echter ook aangegeven dat met een gezinsbijslag in de zin van de Verordening moet worden gelijkgesteld een toelage die bedoeld is om een van de ouders in staat te stellen de opvoeding van een jong kind op zich te nemen, en die meer bepaalt ertoe dient, de opvoeding van het kind te belonen, de overige kosten van verzorging en opvoeding te compenseren en eventueel de financiële nadelen te verzachten die verbonden zijn aan het feit dat van het inkomen uit een beroepswerkzaamheid wordt afgezien. Gezien deze jurisprudentie van het Hof bestaat dus wel de mogelijkheid dat het aanvullende geboorteverlof als een gezinsbijslag in de zin van Verordening 883/2004 kan worden gekwalificeerd. Zoals hierboven aangegeven, zijn er echter sterkere argumenten voor een kwalificatie van deze uitkering als vaderschapsuitkering (oftewel een moederschaps- en daarmee gelijkgestelde vaderschapsuitkeringen).

Zoals reeds opgemerkt in de memorie van toelichting (blz. 11 en 12) brengt toepasselijkheid van Verordening (EG) nr. 883/2004²⁷ met zich mee dat de uitkering moet worden geëxporteerd als de gerechtigde in een andere lidstaat van de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte of Zwitserland woont. Dit geldt zowel voor de situatie dat de uitkering wordt gekwalificeerd als een gezinsbijslag, als wanneer deze wordt gekwalificeerd als een moederschaps- en daarmee gelijkgestelde vaderschapsuitkering. Er gelden echter ook regels die verschillen afhankelijk van de vraag of de uitkering tijdens het aanvullend vaderschapsverlof wordt gekwalificeerd als een gezinsbijslag of een moederschaps- en daarmee gelijkgestelde vaderschapsuitkering. Voor gezinsbijslagen geldt bijvoorbeeld dat er sprake kan zijn van een zogenoemd afgeleid recht. Dit betekent dat ook de niet-verzekerde partner een beroep op de betreffende gezinsbijslag moet kunnen doen. Moederschaps- en daarmee gelijkgestelde vaderschapsuitkering zijn echter een persoonlijk recht, waarvoor dit niet geldt. Ten overvloede zij opgemerkt dat er op dit

moment in Brussel wordt onderhandeld over een voorstel tot wijziging van Verordening (EG) nr. 883/2004.²⁸ Hierbij stelt de Europese Commissie voor om loonvervangende gezinsbijslagen net als moederschaps- en daarmee gelijkgestelde vaderschapsuitkeringen als strikt individuele rechten te beschouwen.

Wet- en regelgeving

https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/34967_wet_invoering_extra

Wet arbeid en zorg – hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1

Artikel 4:2a. Aanvullend geboorteverlof

2     

- 1 Nadat de werknemer het geboorteverlof, bedoeld in [artikel 4:2](#), heeft opgenomen, heeft hij gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof zonder behoud van loon.
- 2 Het aanvullend geboorteverlof bedraagt ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week.
- 3 [Artikel 4:2, tweede en derde lid](#), is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 4:2b. Recht op en hoogte van de uitkering tijdens het aanvullend geboorteverlof

17     

- 1 Op aanvraag van een werknemer als bedoeld in [artikel 3:6, eerste lid, aanhef en onderdeel a](#), verstrekt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen bij opname van het aanvullend geboorteverlof, bedoeld in [artikel 4:2a](#), een uitkering aan die werknemer.
- 2 De uitkering wordt over ten hoogste vijf gehele weken verstrekt.
- 3 De uitkering bedraagt per dag 70% van het dagloon van de in het eerste lid bedoelde werknemer, doch ten hoogste 70% van het bedrag, bedoeld in [artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen](#), met betrekking tot een loontijdvak van een dag.
- 4 Het dagloon, bedoeld in het derde lid, wordt berekend aan de hand van 1/261 deel van het loon, bedoeld in [hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen](#), dat de werknemer in de periode van een jaar, die eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak, waarin het recht op de uitkering is ontstaan, verdiende op grond van de arbeidsovereenkomst of de publiekrechtelijke aanstelling waaruit dat recht is ontstaan.
- 5 Bij algemene maatregel van bestuur worden ten aanzien van de vaststelling en de herziening van het dagloon nadere en zo nodig afwijkende regels gesteld, onder meer over de vaststelling en de herziening van het dagloon wanneer de werknemer korter dan een jaar heeft gewerkt bij zijn werkgever.
- 6 Op een op grond van dit artikel vastgesteld dagloon is [artikel 16 van de Ziektewet](#) van overeenkomstige toepassing.

Artikel 4:2c. De aanvraag van de uitkering van het aanvullend geboorteverlof



- 1 De werknemer, bedoeld in [artikel 4:2b, eerste lid](#), die in aanmerking wenst te komen voor de in dat lid genoemde uitkering, doet de aanvraag daartoe door tussenkomst van de werkgever bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen door middel van een door dit instituut beschikbaar gesteld aanvraagformulier. De aanvraag wordt eenmalig ingediend in de periode die gelegen is tussen vier weken voor de eerste dag waarop het aanvullend geboorteverlof wordt opgenomen en vier weken na de laatste dag, waarop dat verlof is opgenomen.
- 2 De uitkering wordt verstrekt voor zover het tijdvak, waarin er sprake was van het recht op uitkering, ligt in het jaar voorafgaand aan de datum van de aanvraag.
- 3 Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen kan controlevoorschriften vaststellen. Deze voorschriften mogen niet verder gaan dan strikt noodzakelijk is voor de juiste uitvoering van dit artikel of de [artikelen 4:2a](#) en [4:2b](#).
- 4 De [artikelen 3:14](#), [3:14a](#), [3:16, eerste tot en met derde lid](#), en [3:18, zesde tot en met achtste lid](#), zijn van overeenkomstige toepassing.

De uitbetaling van de uitkering



Artikel 3:14



- 1 De betaling geschiedt als regel in tijdvakken van een maand.
- 2 De uitkering wordt betaald over iedere dag, doch niet over de zaterdagen en de zondagen.
- 3 De artikelen [40](#), [41](#), [47a](#), [48](#) en [85 van de Ziektewet](#) zijn van overeenkomstige toepassing.

De betaling van de uitkering

UWV betaalt de uitkering aan u. Wij kunnen dit ook aan uw werknemer betalen als u hiervoor kiest in de aanvraag. Wij betalen de uitkering 1 keer in de 4 weken achteraf. Hoeveel wij per periode betalen, hangt af van de datum waarop het verlof ingaat. Voorbeeld: als uw werknemer 5 weken verlof opneemt, en de eerste betaaldatum is 2 weken na de ingangsdatum van het verlof, dan betalen wij 2 weken van het totale bedrag. Na 4 weken betalen wij 3 weken van het totale bedrag. Als uw werknemer het verlof gespreid opneemt, betalen wij het bedrag ook in 1 of 2 keer. Als u het verlof achteraf aanvraagt, betalen wij het hele bedrag in 1 keer.

Stopt het dienstverband van uw werknemer tijdens zijn verlof? Dan kunt u dit bij de aanvraag aangeven.

Artikelsgewijs

Artikel I (artikel 11 van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965)

Op grond van artikel 34 van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB 1964) kunnen ter vergemakkelijking van de heffing van de inkomstenbelasting bij algemene maatregel van bestuur onder meer regels worden gesteld ingevolge welke de loonbelasting mede wordt geheven van natuurlijke personen die termijnen van lijfrenten of andere periodieke uitkeringen en verstrekkingen genieten. Deze regels zijn opgenomen in artikel 11 van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 (UBLB 1965).

De vrouwelijke zelfstandige heeft op grond van de Wet zwangerschaps- en bevallingsuitkering zelfstandigen in verband met haar zwangerschap en bevalling recht op uitkering gedurende ten minste zestien weken. Dit recht is geregeld in artikel 3:18, tweede tot en met negende lid, van de Wet arbeid en zorg. Deze uitkeringen worden gedaan door het UWV, naar verwachting voor het eerst in de loop van juli 2008. Op grond van artikel 3:17 van de Wet arbeid en zorg worden onder andere beroepsbeoefenaars (met en zonder arbeidsovereenkomst), directeuren-grotoaandeelhouders en meewerkende echtgenotes beschouwd als zelfstandigen die in aanmerking kunnen komen voor een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling.

De wijziging van artikel 11, eerste lid, onderdeel c, van het UBLB 1965 strekt ertoe deze inkomsten onder de loonbelasting te brengen. Hiermee wordt de heffing van de inkomstenbelasting vergemakkelijkt, terwijl het UWV de verstrekking van de uitkeringen met behulp van de bestaande applicaties kan uitvoeren.

Door het bepaalde in artikel 11, tweede lid, van het UBLB 1965 worden de bedoelde inkomsten van een vrouwelijke zelfstandige als bedoeld in de Wet arbeid en zorg aangemerkt als loon uit vroegere arbeid. Op grond van artikel 5.4 van de Regeling zorgverzekering zijn deze uitkeringen dan aangewezen als loon als bedoeld in artikel 46, eerste lid, van de Zorgverzekeringswet. Het UWV is derhalve verplicht de op het loon in te houden inkomensafhankelijke bijdrage (thans 7,2%) volledig aan de uitkeringsgerechtigde te vergoeden. Deze vergoeding is al begroot bij de kosten die voortvloeien uit het voorstel voor de Wet zwangerschaps- en bevallingsuitkering zelfstandigen.

De hiervoor vermelde systematiek geldt ook voor de al in artikel 3:18, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg geregelde uitkeringen bij het zwangerschaps- en bevallingsverlof van de vrouwelijke beroeps-beoefenaar op arbeidsovereenkomst die onder de zogenoemde regeling voor dienstverlening aan huis valt en daardoor resultaat uit overige werkzaamheden geniet.

De wijziging van artikel 11 van het UBLB 1965 heeft geen betrekking op de zwangerschaps- en bevallingsuitkeringen die op grond van de Wet arbeid en zorg aan werknemers in de zin van de werknemersverzekeringen worden uitgekeerd. Die uitkeringen vloeien voort uit een in een (vroegere) dienstbetrekking opgekomen aanspraak, waarop krachtens artikel 11, eerste lid, onderdeel e, van de Wet LB 1964 de zogenoemde omkeerregel van toepassing is. Die uitkeringen behoren op grond van de Wet LB 1964 al tot het loon.

WIEG en 30%-regeling

Wij hebben als besispunt aan de stas voorgesteld om het geboorteverlof ook op te nemen in art. 8.2a URLB. De stas heeft hiermee ingestemd. De wijziging gaat mee in de Eindejaarsregeling en zal terugwerkende kracht hebben tot 1 juli 2020.

Artikel 8.2a. Uitvoering looncriterium 30%-regeling



Ingeval het loon, bedoeld in [artikel 10eb, eerste en tweede lid, van het besluit](#), van een werknemer als gevolg van het opnemen van ouderschapsverlof of zwangerschapsverlof in een tijdvak op jaarbasis lager is dan het bedrag, genoemd in artikel 10eb, eerste lid, onderscheidenlijk tweede lid, van het besluit, wordt in dat loontijdvak bij de toepassing van dat artikel ten aanzien van de werknemer uitgegaan van het loon, bedoeld in dat artikel, dat de werknemer zou hebben genoten indien hij geen ouderschapsverlof of zwangerschapsverlof zou hebben opgenomen.

WIEG en pensioen

In het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 zal, in overleg met de Belastingdienst, worden geregeld dat periodes van het aanvullend geboorteverlof pensioengevend zijn. Daarmee wordt aangesloten bij de systematiek die thans onder andere al geldt voor het ouderschapsverlof.¹⁹

¹⁹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2017–2018, 34 967, nr. 3, p. 26