



Evaluatie van de diensttijdvrijstelling

Ministerie van Financiën
December 2024

Inhoud

1	Inleiding	4	
2	Achtergrond, doel en werking	5	
2.1	Achtergrond		5
2.2	Doel	5	
2.3	Werking	6	
3	Gebruik van de diensttijd vrijstelling	8	
3.1	Inleiding	8	
3.2	Gebruikers van de diensttijd vrijstelling	8	
3.3	Financiële gevolgen van het gebruik van de diensttijd vrijstelling		9
3.4	Andere gevolgen	9	
3.5	Administratieve lasten	9	
3.6	Uitvoeringskosten	9	
4	Doeltreffendheid en doelmatigheid	11	
4.1	Doeltreffendheid	11	
4.2	Doelmatigheid	11	
5	Conclusies	12	
6	Bijlage 1: Toetsingskader fiscale regelingen	13	

1 Inleiding

Sinds 1999 worden fiscale regelingen stelselmatig geëvalueerd. Hoofddoel van een evaluatie is het toetsen of regelingen doeltreffend en doelmatig zijn. Ook wordt het toetsingskader fiscale regelingen toegepast.

Waar in dit rapport wordt gesproken over de diensttijd vrijstelling wordt bedoeld op de uitzondering van het loonbegrip in artikel 11, eerste lid, onderdeel o. Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB 1964) voor eenmalige uitkeringen na het bereiken van een diensttijd van ten minste 25 en 40 jaar.

De diensttijd vrijstelling is nog niet eerder geëvalueerd. De evaluatie van de diensttijd vrijstelling is aangekondigd in Strategische Evaluatie Agenda (SEA). In de tweede helft van 2024 is de evaluatie uitgevoerd door het ministerie van Financiën. Op basis van deze evaluatie is een oordeel gegeven over de doeltreffendheid en doelmatigheid van de regeling alsmede de doenlijkheid van de regeling voor belastingplichtigen en de uitvoeringslasten bij werkgevers en de Belastingdienst.

In hoofdstuk 2 wordt de achtergrond en werking van de regeling geschetst. Hoofdstuk 3 gaat in op het gebruik van de regeling. Vervolgens wordt in hoofdstuk 4 een oordeel gegeven over de doeltreffendheid en doelmatigheid.

2 Achtergrond, doel en werking

2.1 Achtergrond

Vanaf 1994 is de diensttijd vrijstelling geregeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel o, Wet LB 1964¹. Op grond hiervan kan een werknemer die ten minste 25 jaar of ten minste 40 jaar in dienst is bij een werkgever een belastingvrije vergoeding van maximaal 1 maandloon krijgen. In totaal kan een werknemer dus twee keer de vrijstelling benutten.

Vóór 1994 was de diensttijd vrijstelling (via de destijds geldende delegatiebepaling van artikel 11, tweede lid, onderdeel b, Wet LB 1964) opgenomen in artikel 6 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 1990. Op grond van die bepaling werd een jubileumuitkering vrijgesteld van loonbelasting voor zover de waarde daarvan niet overtreft bij een diensttijd van ten minste:

- 10 jaar: een kwart van het loon over een maand.
- 20 jaar: het loon over een maand.
- 30 jaar: anderhalf maal het loon over een maand.
- 40 jaar: tweemaal het loon over een maand.
- 50 jaar: tweemaal het loon over een maand.

Vóór 1 januari 1990 was een vergelijkbare regeling opgenomen in artikel 12, onderdeel a, van de Uitvoeringsbeschikking loonbelasting 1972, die op zijn beurt de opvolger was van artikel 11, onderdeel a, van de Uitvoeringsbeschikking loonbelasting 1965.

De oudste variant van de diensttijd vrijstelling is opgenomen in artikel 4 van de Uitvoeringsresolutie loonbelasting 1953 (die gebaseerd is op artikel 6 van het Besluit loonbelasting 1940). Op grond hiervan was het mogelijk een vrijgestelde jubileumuitkering te doen bij het bereiken van een diensttijd van ten minste 12,5 jaar (ter hoogte van ¼ maand), 25 jaar (ter hoogte van 1 maand), 40 jaar (ter hoogte van 1 ½ maand) en 50 jaar (ter hoogte van 2 maanden).

De sinds 1 januari 1994 opgenomen variant van de diensttijd vrijstelling is derhalve minder ruim dan de variant die ervoor gold. De diensttijd vrijstelling is destijds versoberd om de initiatiefwet Vreugendhil en Vermeend van dekking te voorzien. Naast jubilea, werden ook uitkeringen en verstrekkingen ter gelegenheid van een huwelijk vrijgesteld, alsmede geschenken ter gelegenheid van verjaardagen, feestdagen (waaronder het Sinterklaasfeest en persoonlijke feestdagen) en jubilea van de werkgever.

2.2 Doel

Uit het voorgaande blijkt dat de diensttijd vrijstelling een lange historie kent. In de meest recente stukken (de wijziging per 1 januari 1994 en de tekst en toelichting van de Uitvoeringsregeling 1990) is geen doel van de regeling beschreven. Ook in de oudste stukken, die alleen fysiek raadpleegbaar zijn, zijn geen toelichtingen op de regeling geschreven, voor zover tijdens dit onderzoek bleek. Derhalve is het op grond van de parlementaire geschiedenis niet goed mogelijk een duidelijk doel van de regeling vast te stellen.

Dit laat onverlet dat het mogelijk is een doel van de regeling vast te stellen indien wordt gekeken naar de systematiek van de bepaling. Vroeger kon ook bij andere

¹ Stb. 1993, 573.

gelegenheden dan een jubileum een vrijgestelde uitkering of verstrekking worden gedaan. Hieruit zou kunnen worden afgeleid dat het de bedoeling van de wetgever is geweest om een mogelijkheid te creëren voor werkgevers om zonder loonheffingen cadeau te vertrekken aan hun werknemers bij bepaalde gelegenheden, dan wel om dit te stimuleren.

2.3 Werking

Op grond van artikel 11, eerste lid, onderdeel o, Wet LB 1964 wordt een uitkering of verstrekking die eenmalig wordt toegekend na het bereiken van een diensttijd van ten minste 25 jaar of van ten minste 40 jaar van het loonbegrip uitgezonderd, waardoor de betreffende uitkeringen of verstrekkingen zijn vrijgesteld van loon- en inkomstenbelasting.² De dienstjaren bij één of meerdere werkgevers mogen worden samengeteld als tussen de verschillende werkgevers een zodanige verhouding bestaat dat het normaal te achten is dat de nieuwe werkgever rekening houdt met de dienstjaren bij (een) voorgaande werkgever(s).³ Dit kan bijvoorbeeld van belang zijn indien er zich fusies of overnames hebben voorgedaan.

Er zijn werkgevers die de diensttijd berekenen door uit te gaan van de dienstjaren die de pensioenuitvoerder in aanmerking neemt. Dit volgt de Belastingdienst als de werkgever hierbij een bestendige gedragslijn volgt, de werknemer de vrijstelling nog niet eerder genoot en de werkgever dit desgevraagd aannemelijk maakt.⁴

De Hoge Raad houdt zeer strikt vast aan de grenzen van 25 en 40 jaar: in een casus waarin een werknemer een gratificatie ontving na een dienstverband van 24 jaar, 11 maanden en 30 dagen, oordeelde de Hoge Raad dat de diensttijd vrijstelling niet kon worden toegepast.⁵

De uitkering of verstrekking hoeft niet binnen een bepaalde tijdspanne na het bereiken van het dienstjubileum te worden toegekend. Op elk willekeurig tijdstip na het voltooien van de diensttijd van 25 of 40 jaar kan eenmaal een belastingvrije jubileumuitkering worden toegekend. Dit betekent ook dat aan een werknemer die de diensttijd van 40 jaar bereikt en nog niet eerder van de vrijstelling gebruik heeft gemaakt twee keer het loon over een maand belastingvrij kan worden betaald.⁶

Om voor de vrijstelling in aanmerking te komen moet aan de uitkering daadwerkelijk het karakter van een dienstjubileumuitkering worden meegegeven⁷; dit betekent dat de vrijstelling niet van toepassing kan zijn op vakantiegeld en evenmin op andere loonbestanddelen met een min of meer periodiek karakter.⁸

De waarde van de uitkering of verstrekking is gemaximeerd op het loon over een maand en moet voldoen aan bij ministeriële regeling te stellen voorwaarden. Het begrip 'loon over een maand' is een fiscaal begrip dat afwijkt van wat in het normale spraakgebruik wordt verstaan onder een maandloon. Het begrip loon over een maand is nader uitgewerkt in artikel 3.1 Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011. Dat is het loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen (dus inclusief loon in natura, zoals de auto van de zaak), maar zonder bijzondere beloningen die niet vast en

² Zie voor de koppeling naar de inkomstenbelasting: artikel 3.81 Wet inkomstenbelasting 2001.

³ HR16 april 1964, BNB 1969/114

⁴ Handboek loonheffingen, Belastingdienst, oktober 2024, paragraaf 21.2.1

⁵ HR 28 januari 2005, BNB 2005/130

⁶ Besluit van 21 juni 2022, nr. 2022-159595, stcrt. 2022, 18970, onderdeel 2.3

⁷ Hof 's-Gravenhage 18-12-2001, ECLI:NL:GHSGR:2001:AV5680

⁸ Besluit van 21 juni 2022, nr. 2022-159595, stcrt. 2022, 18970, onderdeel 2.3

gegarandeerd zijn, zoals tantièmes en aanspraken die tot het loon horen. Het fiscale loon over een maand wordt vervolgens vermeerderd met:⁹

- Het werknemersaandeel in de pensioenpremie;
- De werknemersbijdrage voor aanspraken die overeenkomen met aanspraken op WW-, ZW-, WAZO- en WAO/WIA-uitkeringen;
- De werknemersbijdrage voor aanspraken op uitkeringen bij overlijden of invaliditeit door een ongeval;
- Bedragen die worden ingehouden in plaats van de hierboven genoemde premies en bijdragen;
- 1/12 van de vakantiebijslag;
- 1/12 van het jaarbedrag van vaste gegarandeerde bijzondere beloningen;
- 1/12 van het jaarbedrag van een keuzebudget waarop de werknemer recht heeft volgens een cao of arbeidsovereenkomst.

Ofschoon het niet alleen om een uitkering, maar ook om een verstrekking (in natura) kan gaan, wordt in het vervolg van het rapport alleen gesproken over een (jubileum)uitkering. Hiermee wordt tevens een verstrekking bedoeld.

⁹ Handboek loonheffingen, Belastingdienst, oktober 2024, paragraaf 21.2.1

3 Gebruik van de diensttijd vrijstelling

3.1 Inleiding

Er zijn geen data beschikbaar over hoe vaak een onbelaste uitkering wegens 25- of 40-jaar dienstverband wordt gedaan en over hoe hoog deze uitkeringen zijn. Deze gegevens zijn alleen beschikbaar in de individuele loonadministratie van de werkgever. Om een inschatting te kunnen maken van het gebruik van de vrijstelling en het budgettaire beslag ervan is gebruik gemaakt van gegevens die wél beschikbaar zijn, waaronder:

- CBS-gegevens over het aantal werknemers naar leeftijdsgroep;
- CBS-gegevens over hoeveel werknemers langer dan 10 jaar in dienst zijn bij hun werkgever;
- CBS-gegevens over het maandloon naar leeftijdsgroep;
- Gegevens over CAO's.

3.2 Gebruikers van de diensttijd vrijstelling

Er zijn voor Nederland geen data beschikbaar over hoe vaak personen 25 of 40 jaar onafgebroken in dienst zijn bij dezelfde werkgever. Wel zijn er wat cijfers bekend van werknemers die lang in dienst zijn bij dezelfde werkgever. Volgens bijzonder hoogleraar Paul de Beer bedroeg de gemiddelde baanduur van de werkende Nederlander in 2020 9,3 jaar en werkten op dat moment één op de drie 55-59 jarigen al tenminste 25 jaar onafgebroken voor dezelfde werkgever. Dit percentage lijkt sinds de eerste meting in 1998 ook stabiel te zijn.¹⁰

Uit statistieken van het CBS blijkt dat 32% van de werknemers in 2016 tenminste tien jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever werkte (tien jaar of langer is de langste periode waarvoor dit in kaart is gebracht).¹¹ De sector waarin de meeste personen tien jaar of langer onafgebroken in dienst zijn, is de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten. Ook het onderwijs, de financiële dienstverlening en de industrie vallen op als sectoren waarin dit relatief vaak voorkomt.

Niet iedereen die in deze sectoren lang genoeg voor dezelfde werkgever werkt maakt aanspraak op de diensttijd vrijstelling. Over het ontvangen van een jubileumuitkering worden vaak afspraken gemaakt in een CAO. Van alle werkenden valt 71,5% onder een CAO.¹² Voor de werkenden die niet onder een CAO vallen is aangenomen dat zij geen aanspraak kunnen maken op de diensttijd vrijstelling. Uit een steekproef onder 122 CAO's blijkt dat ca. 45% van de werkenden onder een CAO valt waarin zij aanspraak maken op een jubileumuitkering bij 25 ofwel 40 dienstjaren.¹³ Op basis hiervan is de inschatting dat 30-35% van alle werkende Nederlanders een jubileumuitkering zou kunnen ontvangen *indien* zij 25 ofwel 40 jaar aaneengesloten voor dezelfde werkgever zouden werken.

¹⁰ <https://www.werf-en.nl/de-baan-voor-het-leven-is-nog-lang-niet-voorbij-en-dat-is-prima/>
¹¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/17/1-op-3-werkt-10-jaar-of-langer-bij-dezelfde-werkgever>

¹² <https://esb.nu/groeiend-deel-van-werknemers-valt-niet-onder-cao/>

¹³ Dit was een handmatige, aselechte steekproef, waarbij een CAO voor 100% mee werd geteld indien werkenden er aanspraak in maken op een jubileumuitkering bij 25 ofwel 40 dienstjaren en waarin de CAO voor 50% meegeteld wordt indien er slechts in een van beide gevallen sprake is van een jubileumuitkering.

Wat alle gebruikers van de diensttijd vrijstelling per definitie met elkaar gemeen hebben, is dat zij 25 of 40 jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst zijn. Daarmee bestaat de groep ontvangers per definitie uit personen die relatief ouder zijn, ten opzichte van de volledige groep werknemers. We weten dat oudere personen in Nederland gemiddeld genomen ook vermogender zijn.¹⁴ Ook weten we in dit geval zeker dat de gebruikers van de diensttijd vrijstelling niet alleen relatief ouder zijn, maar er ook veel dienstjaren op hebben zitten en dus gedurende een lange periode salaris hebben ontvangen en waarschijnlijk beneden gemiddeld in aanraking zijn gekomen met bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid of werkloosheid.

Op basis van enerzijds CBS-gegevens over werknemers (leeftijdverdeling, diensttijd, maandloon) en anderzijds gegevens over CAO's is de inschatting dat ongeveer 15.000 à 20.000 mensen jaarlijks een onbelaste diensttijduitkering ontvangen.

3.3 Financiële gevolgen van het gebruik van de diensttijd vrijstelling

Voor de ontvangers van een jubileumuitkering is het financiële gevolg van de diensttijd vrijstelling duidelijk. Werknemers die behoren tot de groep die er volgens hun CAO recht op hebben, ontvangen bij een 25- ofwel 40-jarig dienstverband in de regel één extra maandsalaris. Op zichzelf is dat extra maandsalaris al een bonus, vanuit de werknemer gezien. De diensttijd vrijstelling zorgt er aanvullend echter ook voor dat de werknemer dit bedrag niet bruto, maar netto ontvangt.

De budgettaire derving voor de overheid als gevolg van het bestaan van de diensttijd vrijstelling wordt geraamd op € 36 miljoen in 2025 (in prijzen van 2024).

3.4 Andere gevolgen

Mogelijk heeft de diensttijd vrijstelling ook andere, niet-financiële gevolgen. Zo zou de regeling kunnen stimuleren dat personen langdurig in dienst blijven bij dezelfde werkgever en/of ertoe kunnen leiden dat werknemers zich meer gewaardeerd voelen en zich extra inspannen. De vrijstelling zou echter ook remmend kunnen werken op een, voor de werkgever of werknemer wellicht betere, overstap naar een nieuwe werkgever. De diensttijd vrijstelling heeft in die gevallen een verstoringseffect op de arbeidsmarkt. Op macroniveau zal dit effect echter klein zijn, omdat het een beperkt aantal situaties betreft.

Door de diensttijd vrijstelling maakt de overheid in het toekennen van belastingvoordelen een verschil tussen werknemers die 25 (of 40) jaren in dienst zijn bij dezelfde werkgever en werknemers die dat niet zijn. De vraag is of hier een goede rechtvaardiging voor is.

3.5 Administratieve lasten

De werkgever keert de jubileumuitkering uit, al dan niet op basis van CAO-afspraken. De diensttijd vrijstelling leidt derhalve niet tot administratieve lasten bij werknemers en doet geen beroep op hun doenvermogen.

3.6 Uitvoeringskosten

Het aantal werknemers dat een jubileumuitkering ontvangt is beperkt, namelijk zo'n 15.000 à 20.000 per jaar. Veelal is de hoogte van de uitkering maximaal en/of in de

¹⁴ <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/83834NED>

CAO geregeld, waardoor er geen discussie is over de hoogte. De uitvoeringskosten bij werkgevers en bij de Belastingdienst zijn om deze redenen beperkt.

4 Doeltreffendheid en doelmatigheid

4.1 Doeltreffendheid

Op grond van de parlementaire geschiedenis bleek het niet goed mogelijk om met zekerheid een duidelijk doel van de regeling vast te stellen. Wel zou hieruit afgeleid kunnen worden dat de regeling oorspronkelijk als doel had te stimuleren dat werkgevers hun werknemers vaker een onbelaste gratificatie cadeau doen bij speciale gelegenheden en in dit geval bij een langdurig dienstverband.

Zoals in paragraaf 3.2 is aangegeven is de inschatting dat 30-35% van alle werkende Nederlanders een jubileumuitkering zou kunnen ontvangen *indien* zij 25 ofwel 40 jaar aaneengesloten voor dezelfde werkgever zouden werken. Daarmee wordt slechts een deel van de doelgroep bereikt.

Het is niet duidelijk of werkgevers dankzij het bestaan van de diensttijd vrijstelling vaker een jubileumuitkering aan hun werknemers aanbieden dan het geval zou zijn indien de diensttijd vrijstelling niet bestond. Wel zorgt de diensttijd vrijstelling ervoor dat de werknemer door de vrijstelling netto meer overhoudt van de jubileumuitkering.

Op grond van bovenstaande overwegingen is het oordeel dat de regeling beperkt doeltreffend is.

4.2 Doelmatigheid

Vanuit breed welvaartsperspectief (en neveneffecten van de regeling) is het twijfelachtig of het doel van de regeling nog actueel is. De vrijstelling past minder in de huidige tijd waarin werknemers worden aangemoedigd om lerend en wendbaar te blijven. Voor oudere werknemers kan deze regeling tevens de arbeidsallocatie verstoren omdat zij, met zicht op een jubileumuitkering, langer bij dezelfde werkgever zouden kunnen blijven werken dan vanuit arbeidsmarktperspectief wenselijk is.

De ontvangers van de jubileumuitkering zijn per definitie personen die al lang werken en geld verdienen. Daarmee kan de regeling beschouwd worden als een waardeoverdracht van de belastingbetaler naar relatief welvarende werknemers.

Tot slot kan men de vraag stellen of het eerlijk of wenselijk is dat werknemers die 25 ofwel 40 jaar bij dezelfde werkgever in dienst zijn, door de overheid bevoordeeld worden ten opzichte van werknemers die even lang in dienst zijn bij verschillende werkgevers. Hierbij speelt tevens dat de overheid als één werkgever wordt beschouwd en switchen binnen de overheid geen einde van de diensttijd betekent, in tegenstelling tot bij werknemers die binnen een bepaalde sector van baan veranderen. De regeling kent daarom een zekere mate van willekeur.

De conclusie op grond van al het bovenstaande is dat de regeling niet doelmatig is.

5 Conclusies

- De diensttijd vrijstelling kent een lange geschiedenis en bestaat al sinds 1940. Tijdens een nadere bestudering van oude parlementaire stukken is geen toelichting gevonden op het oorspronkelijke doel van de regeling. Op grond van de parlementaire geschiedenis is het daarom niet goed mogelijk een duidelijk doel van de regeling vast te stellen.
- Wel bleken er op grond van hetzelfde artikel in het verleden ook andere uitkeringen dan een jubileumuitkering van belastingheffing vrijgesteld te worden, zoals bijvoorbeeld geschenken ter gelegenheid van een verjaardag of feestdag. Hieruit zou afgeleid kunnen worden dat de regeling oorspronkelijk als doel had te stimuleren dat werkgevers hun werknemers vaker een onbelaste gratificatie cadeau doen bij speciale gelegenheden
- Er is vanuit de aangifte data geen informatie beschikbaar over het gebruik van de vrijstelling.
- Het aantal werknemers dat jaarlijks een onbelaste jubileumuitkering ontvangt wordt op basis van gegevens van het CBS en gegevens over CAO's geraamd op 15.000 à 20.000.
- Gebruikers van de diensttijd vrijstelling werken relatief vaak bij de overheid, in het onderwijs of in de financiële dienstverlening of industrie.
- De kosten van de regeling worden geraamd op € 36 miljoen per jaar.
- De diensttijd vrijstelling doet geen beroep op het doenvermogen van werknemers en de uitvoeringslasten zijn bij zowel werkgevers als de Belastingdienst laag.
- De regeling kan als beperkt doeltreffend beoordeeld worden, omdat potentieel slechts 30-35% van alle werkende Nederlanders van de regeling gebruik zou kunnen maken. Het is ook niet duidelijk of werkgevers dankzij het bestaan van de diensttijd vrijstelling vaker een jubileumuitkering aan hun werknemers aanbieden dan het geval zou zijn indien de diensttijd vrijstelling niet bestond.
- De regeling is niet doelmatig, omdat hij beschouwd kan worden als een waardeoverdracht van de belastingbetaler naar relatief welvarende werknemers, de arbeidslocatie kan verstoren en voor bepaalde groepen bevoordelend is.
- Vanuit breed welvaartsperspectief is het twijfelachtig of het doel van de regeling nog nuttig is. De vrijstelling past minder in de huidige tijd waarin werknemers worden aangemoedigd om lerend en wendbaar te blijven.

6 Bijlage 1: Toetsingskader fiscale regelingen

1. Is er sprake van een heldere probleemstelling?

- Nee, er is geen sprake van een heldere probleemstelling.
- Noch in Kamerhandelingen, noch in memories van toelichting bij wetswijzigingen ten aanzien van de jubileumuitkering wordt een duidelijke probleem- of doelstelling omschreven.

2. Is er noodzaak tot overheidsingrijpen?

- Nee. Er is geen duidelijke reden of noodzaak om jubileumuitkeringen vrij te stellen van loon- en inkomstenbelasting. Ook is er geen bewijs dat werkgevers geen jubileumuitkering zouden uitkeren indien de dienstvrijstelling niet zou bestaan.

3. Is het te bereiken doel helder en eenduidig geformuleerd?

- Nee, er is geen doel geformuleerd.
- Wel bleken er op grond van hetzelfde wetsartikel als de dienstvrijstelling in het verleden ook andere uitkeringen dan een jubileumuitkering van belastingheffing vrijgesteld te worden, zoals bijvoorbeeld geschenken ter gelegenheid van een verjaardag of feestdag. Hieruit zou afgeleid kunnen worden dat de regeling oorspronkelijk als doel had te stimuleren dat werkgevers hun werknemers vaker een onbelaste gratificatie cadeau doen bij speciale gelegenheden.

4. Instrumentkeuze

4a. Kan worden aangetoond waarom financiële interventie de voorkeur verdient boven niet-financiële instrumenten?

- Nee. Een jubileumuitkering is een zaak tussen werkgever en werknemer, waarbij financiële interventie geen aantoonbaar effect heeft.

4b. Kan worden aangetoond waarom een subsidie de voorkeur verdient boven een heffing?

- Nvt.

4c. Kan worden aangetoond waarom een fiscale subsidie de voorkeur verdient boven een directe subsidie?

- Nee.

5. Is de maatregel doeltreffend?

- De maatregel is beperkt doeltreffend. Potentieel zou 30-35% van alle werkende Nederlanders van de regeling gebruik kunnen maken. Het is echter niet duidelijk of werkgevers dankzij het bestaan van de diensttijd vrijstelling vaker een jubileumuitkering aan hun werknemers aanbieden dan het geval zou zijn indien de diensttijd vrijstelling niet bestond.

6. Is de maatregel doelmatig?

- De regeling is niet doelmatig. Vanuit breed welvaartsperspectief (en neveneffecten van de regeling) is het twijfelachtig of het doel van de regeling nog actueel is. De vrijstelling past minder in de huidige tijd waarin werknemers worden aangemoedigd om lerend en wendbaar te blijven. Daarnaast kan de regeling beschouwd worden als een waardeoverdracht van de belastingbetaler naar relatief welvarende werknemers, kan de regeling de arbeidslocatie verstoren en is de regeling voor bepaalde groepen bevoordelend.

7. Is evaluatie van de maatregel voldoende gewaarborgd?

- Dit is de eerste keer dat de maatregel is geëvalueerd.

8. Is een horizonbepaling aan de orde?

- Nvt.