



**Datum**  
22 maart 2021

**Ons kenmerk**  
SBK /102176/HJ

**Bijlage**

## **Onderwerp**

Uitvoeringstoets Verzamelwet SZW 2022

Geachte heer Koolmees,

In uw brief van 28 januari 2021 (met kenmerk 2020-0000152516) heeft u UWV verzocht een uitvoeringstoets uit te brengen op de Verzamelwet SZW 2022. Met deze brief voldoen wij aan uw verzoek. Deze uitvoeringstoets betreft alleen de voor UWV relevante wijzigingen in de Verzamelwet SZW 2022.

### *Oordeel uitvoerbaarheid, handhaafbaarheid en haalbaarheid implementatiedatum*

Wij achten de wijzigingen uitvoerbaar, handhaafbaar en haalbaar per de beoogde datum van inwerkingtreding, mits de opdracht tot implementatie uiterlijk 1 juni 2021 is ontvangen. Uitzondering hierop vormen de wijzigingen in de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). In het overzicht hieronder zal bij punt 1 nader worden toegelicht waarom de wijzigingen in de Wtl niet uitvoerbaar zijn.

De Verzamelwet SZW 2022 bevat een aantal voor UWV relevante wijzigingen. Deels zijn deze wettetechnisch en kennen zij geen impact voor UWV. Hieronder worden de wijzigingen besproken die wél impact kennen voor UWV.

Twee wijzigingen in Wet tegemoetkomingen loondomein om beoordelings- en uitbetalingsproces van loonkosten- en lage inkomensvoordelen te bespoedigen  
*artikel XVIII*

De eerste wijziging betreft afschaffing van de mogelijkheid voor UWV en de Belastingdienst van een langere beoordelingstermijn voor het recht op loonkostenvoordelen en lage inkomensvoordelen.

De tweede wijziging betreft enerzijds een vervroeging van de beoordelingstermijn van 1 augustus naar 1 juli van het volgende kalenderjaar en anderzijds een verkorting van de uitbetalingstermijn van 6 naar 3 weken na de beschikking.

De genoemde wijzigingen zijn onuitvoerbaar. Tot 2024 wordt dit veroorzaakt door stapeling met andere beleidsopdrachten en vanaf 2024 door een aanpassing in de WTL die de uitvoering daarvan meer arbeidsintensief en tijdrovend maakt. Los van uitvoeringsproblemen acht UWV het doorvoeren van dit onderdeel niet efficiënt en niet proportioneel. Wij lichten dat hieronder toe.

Het voorstel zet de huidige WTL-uitvoering onder druk, ook bij UWV. Als gevolg van de crisismaatregelen is de vervroegde beoordelingstermijn zoals vermeld in het wetsvoorstel onhaalbaar. Het niet halen van de beoordelingstermijn leidt mogelijk tot juridische procedures voor de uitvoering. UWV acht dat onwenselijk. Daarnaast wijzen wij erop dat deze WTL-wijzigingen slechts tijdelijk gelden. Dit is het gevolg van uw voornemen om met ingang van 1 januari 2024 de

WTL zodanig aan te passen dat UWV voor de uitvoering ervan het doelgroepenregister moet raadplegen. Die raadpleging kan UWV in enig jaar niet eerder dan in de loop van juni starten, omdat UWV dan pas de laatste externe informatie voor dat register ontvangt. Hierdoor zou UWV vanaf 2024 de eigen uitvoeringsonderdelen van de WTL pas kunnen afronden op een moment dat de Belastingdienst vervolgens nog circa 2 weken geeft om vóór 1 juli beschikkingen te versturen. Deze termijnen zijn te kort voor een verantwoorde en haalbare uitvoering.

Wij begrijpen dat werkgevers zo snel mogelijk uitbetaling van de WTL-tegemoetkomingen wensen, zeker onder de huidige omstandigheden. Tegelijkertijd constateren wij dat het voorstel slechts 1 maand versnelling realiseert op een gemiddelde periode van 12 maanden tijdens welke werkgevers op uitbetaling wachten. UWV vindt deze versnelling niet proportioneel in verhouding met het weer moeten aanpassen, ook nog tijdelijk, van de WTL-uitvoeringsprocessen.

#### Minnelijke schuldregeling

##### *artikel IV, VIII onderdeel E, XIII*

De Tweede Kamer heeft de Participatiewet en de belangrijkste SV-wetten bij een amendement eerder zo aangepast dat UWV voortaan mag deelnemen aan minnelijke schuldregelingen, behalve wanneer de debiteur zijn schuld bij UWV heeft veroorzaakt door opzet of grove schuld. Per abuis waren daarbij de Toeslagenwet, de IOW, de oude Wajong (voor 2010) en de Wajong 2015 nog niet meegenomen. Deze omissies worden nu hersteld. De datum inwerkingtreding van dit onderdeel is nog onduidelijk vanwege de uitgestelde behandeling door de Eerste Kamer. UWV is klaar om dit onderdeel tezamen met het eerdere amendement van de Participatiewet te implementeren, dus hierin wordt geen obstakel voorzien.

#### Beëindiging levensloopregeling

##### *artikel V, onderdeel a en c, artikel VII, artikel IX, onderdeel a, artikel XIX, onderdeel a en b*

Levensloopregelingen worden beëindigd per 1 januari 2022. Het is daardoor niet langer mogelijk om fiscaal gefaciliteerd te sparen voor het opnemen van levensloopverlof. In verschillende wetten (WW, WIA, Wazo en Wfsv) komt de verwijzing naar deze fiscale regeling daarom te vervallen. Om te zorgen dat per 1 januari 2022 de levensloopregeling inderdaad beëindigd wordt, is met de Wet Overige fiscale maatregelen 2021 per 1 januari 2021 een wijziging doorgevoerd in de Wet op de Loonbelasting die bepaalt hoe deze regeling in het jaar 2021 fiscaal afgewikkeld moet worden. Onderdeel hiervan is dat als op 1 november 2021 nog sprake is van een aanwezig levenslooptegedeel, dit bedrag door de spaarinstelling wordt uitgekeerd tussen 1 november 2021 en 1 januari 2022. In deze wet is geregeld dat deze eenmalige uitbetaling moet worden aangemerkt als loon uit tegenwoordige arbeid. Dat heeft tot gevolg dat de eenmalige uitbetaling als loon (inkomen) voor de werknemersverzekeringen moet worden beschouwd. Dit is echter volgens de Memorie van Toelichting niet de bedoeling, omdat daarin wordt opgemerkt dat over de eenmalige uitbetaling geen SV-premies zijn verschuldigd. In deze uitvoeringstoets zijn wij van deze bedoeling uitgegaan, waarmee er geen impact voor UWV is. Wij gaan er van uit dat de toelichting bij het huidige wetsvoorstel voor de Verzamelwet wordt aangepast en via de nodige aanpassing in wet- of regelgeving expliciet wordt geregeld dat de eenmalige uitbetaling inderdaad niet als SV-loon moet worden beschouwd.

#### Mogelijkheid herziening recht op WW bij niet nakomen verplichtingen

##### *artikel V, onderdeel b*

UWV kan door deze wijziging het recht op WW herzien of intrekken indien de klant niet voldoet aan een verplichting genoemd in artikel 26 lid 1 WW (waaronder het opvolgen van controlevoorschriften) indien het niet nakomen van een dergelijke verplichting ertoe leidt dat niet kan worden vastgesteld of er nog recht op uitkering bestaat. Het effect van deze wijziging is gering, aangezien het vooral dient als uitwijkmogelijkheid voor beperkte specifieke situaties.

### Twee wijzigingen in Wajongregelingen *artikel VIII*

Met deze wijzigingen worden twee omissies hersteld in voorgaande wetswijzigingen rondom de harmonisering van de verschillende Wajongregelingen. Ten eerste is eerder al geregeld dat voor Wajongers die vóór de herindelingsoperatie al werkten met loondispensatie, UWV bij uitzondering dit instrument opnieuw in mag zetten voor dezelfde functie waarin de Wajonger al werkte, als zij geen duurzaam arbeidsvermogen hebben. Hierbij was per abuis een verkeerde datum genoemd, namelijk 1 januari 2015. Dit wordt gecorrigeerd: loondispensatie mag hernieuwd worden ingezet voor personen aan wie voor 1 januari 2018 loondispensatie is verleend. Ten tweede worden de gevolgen voor het niet nakomen van de re-integratieplichten in de oude Wajong en de Wajong 2010 geharmoniseerd. Vooruitlopend op de invoering van de wet zal UWV op verzoek van uw medewerkers al naar de wet gaan handelen.

### Beperking van fictieve claims op de Ziektewetuitkering *artikel IX onderdeel c en d*

In sommige gevallen ontvangt een werkgever bij ziekte van zijn werknemer ter compensatie een Ziektewetuitkering van UWV, bijvoorbeeld in het geval van de Ziektewet no-riskpolis. Als het ziekteverzuim langdurig is en leidt tot een WGA-uitkering, werkt dit ook door in de financiële belasting van de werkgever gedurende de WGA-uitkering. Voor de werkgever die eigenrisicodragers is voor de WGA, betekent dit dat hij de WGA-uitkering niet zelf hoeft te betalen. Voor de publiek verzekerde werkgever betekent dit dat hiermee een verhoging van de gedifferentieerde premie voorkomen wordt. Voor werkgevers is het vanwege deze gevolgen voor de WGA daarom financieel gezien aantrekkelijk om achteraf nog een verzoek voor een ziekengelduitkering bij UWV in te dienen, ook als de ziekengelduitkering niet meer tot uitbetaling kan komen. UWV ontvangt een toenemend aantal van dit soort verzoeken om een fictief recht op ziekengeld vast te stellen. Dit is ongewenst voor UWV en voor de verzekerde, die brieven ontvangt over het fictieve recht op ziekengeld en mogelijk door een arts onderzocht moet worden. Daarnaast past het niet binnen de structuur van de wetgeving om fictieve rechten vast te stellen. Om dit soort aanvragen te beperken, zal UWV met deze wijziging voor verzoeken die bij UWV of de Belastingdienst worden ingediend op en na 1 januari 2022 geen fictieve rechten op de Ziektewet meer vaststellen als de verjaringstermijn voor de aanvraag reeds is verstreken en het recht op ziekengeld dus niet meer tot uitbetaling zou kunnen komen. We gaan er verder van uit dat in de wet of in de MvT nog duidelijk wordt gemaakt wat we moeten doen in de situatie dat de ZW-uitkering wordt geweigerd of dat een uitsluitingsgrond van toepassing is.

### Afschaffing publicatie WGA instroomcijfers *Verzamelwet SZW 2022 artikel XIX onderdeel c*

De publicatie van WGA-instroomcijfers door UWV wordt afgeschaft, aangezien het huidige juridische kader omtrent verwerking van persoonsgegevens het versturen van de bijlage met persoonsgegevens niet meer toestaat. Dit heeft tot gevolg dat werkgevers geen inzicht meer krijgen in het resultaat van hun inspanningen op het gebied van arbeidsongeschiktheid op basis van hun WGA-instroompercentage. We weten uit de praktijk dat de bijlagen met persoonsgegevens door werkgevers vrijwel nooit worden gebruikt om hun WGA-instroomcijfers te laten corrigeren. Daarnaast blijven werkgevers via de premiedifferentiatie en eigenrisicodragerschap geprikkeld worden om hun ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zoveel mogelijk te beperken.

### Afschaffing mogelijkheid om medische gegevens te delen met werkgever en andere belanghebbenden

#### *Verzamelwet SZW 2022 artikel XIX onderdeel e t/m h en j*

In de WIA en in de ZW wordt geregeld dat medische gegevens met toestemming van de werknemer niet meer aan de werkgever en andere belanghebbenden worden verstrekt, maar alleen nog maar aan hun gemachtigden. Tot nu toe kan dat nog wel als de werknemer hier toestemming voor geeft. Dit bespaart UWV, werknemer, werkgever en andere gemachtigden een ingewikkeld en tijdrovend proces met weinig meerwaarde. Deze wijzigingen werken ook door in de

Werkloosheidswet door overeenkomstige bepalingen vanuit de WIA. Wij kunnen ons vinden in deze wijzigingen, maar hebben hierbij wel een aantal aanmerkingen, waarvan de belangrijkste twee hieronder kort worden benoemd en het geheel in de wetstechnische bijlage nader wordt toegelicht.

Ten eerste geven wij de voorkeur aan onmiddellijke werking in plaats van eerbiedigende werking per ingangsdatum. Daarmee wordt een complexe gevalsafhandeling bij lopende procedures voor UWV voorkomen. Ten tweede doen wij het verzoek om bij voorkeur de medische beschikkingenregeling voor de WAO af te schaffen (die niet meer relevant is) of deze anders in lijn te brengen met die van de WIA, zodat we niet met twee verschillende regelingen moeten werken.

#### *Uitvoeringskosten*

De incidentele uitvoeringskosten zijn € 0,1 miljoen. Deze kosten zien op het aanpassen van klant- en kenniscommunicatie, product- en procesbeschrijvingen, handboeken en werkinstructies. De wijzigingen leiden niet tot structurele kosten.

Ten slotte willen wij nog meegeven dat bepaalde door UWV aangedragen onderwerpen niet zijn meegenomen in deze Verzamelwet. Het gaat daarbij om wijzigingen in de WW en de Wajong. Wij achten deze onderwerpen nog steeds relevant en verzoeken om hier in een ander wetstraject alsnog aandacht aan te besteden.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en zien uw reactie graag binnen zes weken tegemoet.

Hoogachtend,



Maarten Camps  
Voorzitter Raad van Bestuur