

Vergaderjaar 2021–2022

**35 897**

## **Wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Verzamelwet SZW 2022)**

**Nr. 9**

### **DERDE NOTA VAN WIJZIGING**

Het voorstel van wet komt inhoudelijk als volgt te luiden:

#### **ARTIKEL I AANBESTEDINGSWET 2012**

In artikel 2.81a van de Aanbestedingswet 2012 wordt «Inspectie SZW» vervangen door «Nederlandse Arbeidsinspectie».

#### **ARTIKEL II ALGEMENE NABESTAANDENWET**

Artikel 2, vijfde lid, van de Algemene nabestaandenwet wordt als volgt gewijzigd:

1. «1 januari 2019 tot 1 januari 2022» wordt vervangen door «1 januari 2022 tot 1 januari 2023».

2. «Met ingang van 1 januari 2022» wordt vervangen door «Met ingang van 1 januari 2023».

3. «het percentage van 100 is bereikt» wordt vervangen door «het in het eerste lid, onderdeel b, genoemde percentage de waarde van 100 heeft bereikt».

#### **ARTIKEL III ALGEMENE OUDERDOMSWET**

De Algemene Ouderdomswet wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 56 komt te luiden:

#### **Artikel 56**

De voordelen uit artikel 55 voortvloeiende komen enkel toe aan degene die in Nederland woont.

B

Artikel 57 komt te luiden:

#### **Artikel 57**

Bij algemene maatregel van bestuur kan onder daarbij te stellen voorwaarden worden bepaald, dat voor de toepassing van de artikelen 55 en 56 het wonen buiten Nederland wordt gelijkgesteld met het wonen in Nederland.

#### **ARTIKEL IV ARBEIDSWET 2000 BES**

Artikel 23, eerste lid, van de Arbeidswet 2000 BES wordt als volgt gewijzigd:

1. Onderdeel b komt te luiden:
  - b. de datum vallende na de datum van de in het openbaar lichaam Saba gehouden Carnavalsoptocht;
2. Onder verlettering van onderdeel k tot l, wordt een onderdeel ingevoegd, luidende:
  - k. voor het openbaar lichaam Sint Eustatius de datum 1 juli;
3. In het derde lid, wordt «eerste lid onder b of k» vervangen door «eerste lid, onderdeel b of l».

#### **ARTIKEL V BESLUIT GELIJKSTELLING NIET-NEDERLANDERS MET NEDERLANDERS (ALGEMENE OUDERDOMSWET)**

Het Besluit gelijkstelling niet-Nederlanders met Nederlanders (Algemene Ouderdomswet) wordt ingetrokken.

#### **ARTIKEL VI PARTICIPATIEWET**

De Participatiewet wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 10d, twaalfde lid, vervalt.

B

Artikel 31, tweede lid, onderdeel o, vervalt.

C

Artikel 34, tweede lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. In onderdeel e wordt de puntkomma vervangen door een punt.
2. Onderdeel f vervalt.

D

Artikel 37, vierde lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. «1 januari 2019 tot 1 januari 2022» wordt vervangen door «1 januari 2022 tot 1 januari 2023».

2. «Met ingang van 1 januari 2022» wordt vervangen door «Met ingang van 1 januari 2023».

3. «het percentage van 100 is bereikt» wordt vervangen door «het in het tweede lid genoemde percentage de waarde van 100 heeft bereikt».

E

In artikel 60c wordt «behoorlijke nakomen» vervangen door «behoorlijk nakomen».

F

Aan hoofdstuk 7 wordt een artikel toegevoegd, luidende:

#### **Artikel 78dd. Overgangsrecht in verband met de Verzamelwet SZW 2022**

Artikel 10d, twaalfde lid, zoals dat luidde voor het tijdstip van inwerking-treding van artikel VI, onderdeel A, van de Verzamelwet SZW 2022, blijft van toepassing indien de ziekmelding, bedoeld in artikel 38a, derde lid, van de Ziektewet voor dat tijdstip is gedaan.

#### **ARTIKEL VII TOESLAGENWET**

In artikel 21, tweede lid, van de Toeslagenwet wordt na «is ontstaan door het» ingevoegd «opzettelijk of door grove schuld».

#### **ARTIKEL VIII WERKLOOSHEIDSWET**

De Werkloosheidswet wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1, onderdeel o, vervalt het vierde onderdeel.

B

In artikel 1b, zevende lid, wordt «artikel 8, eerste lid, onder c, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag» vervangen door «artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag».

C

Artikel 42a, achtste lid, komt te luiden:

8. Voor de toepassing van dit artikel en van artikel 42 wordt niet als loon beschouwd het voordeel van het voor privédoeleinden ter beschikking stellen van een auto, bedoeld in artikel 13bis van de Wet op de loonbeasting 1964.

#### **ARTIKEL IX WET ARBEID EN ZORG**

De Wet arbeid en zorg wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 3:13 komen het zesde, zevende en achtste lid te luiden:

6. Indien het gaat om een werknemer waarvoor de werkgever loonkosten subsidie als bedoeld in artikel 10d, eerste of tweede lid, van de

Participatiewet ontvangt en de werknemer recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 3:7, eerste lid, wordt de uitkering vermenigvuldigd met de voor die werknemer vastgestelde loonwaarde, bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet.

7. Voor de toepassing van het zesde lid wordt:

a. indien de voor de werknemer vastgestelde loonwaarde lager is dan 30 procent, de loonwaarde gesteld op 30 procent;

b. indien de loonkostensubsidie, met toepassing van artikel 10d, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet wordt verstrekt zonder dat de loonwaarde is vastgesteld, de loonwaarde gesteld op 50 procent.

8. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot het zesde en zevende lid.

B

Aan paragraaf 5 wordt een artikel toegevoegd:

#### **Artikel 6:11. Overgangsrecht in verband met wijziging samenloop met loonkostensubsidie Participatiewet**

Artikel 3:13, zesde tot en met het achtste lid, is niet van toepassing indien de aanvraag van de uitkering, bedoeld in artikel 3:7, eerste lid, is ingediend voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel IX, onderdeel A, van de Verzamelwet SZW 2022.

C

Hoofdstuk 7 vervalt.

#### **ARTIKEL X WET ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVORZIENING JONGGEHANDICAPTEN**

De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten wordt als volgt gewijzigd:

A

In de artikelen 2:30, tweede lid, en 3:73a, tweede lid, wordt «1 januari 2015» telkens vervangen door «1 januari 2018».

B

In artikel 2:31, tweede lid, worden onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel c door een puntkomma twee onderdelen toegevoegd, luidende:

d. mee te werken aan activiteiten of werkzaamheden, gericht op inschakeling in de arbeid, die het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen wenselijk acht voor verkrijging van de mogelijkheden tot het verrichten van passende arbeid;

e. mee te werken aan aanpassing van de arbeidsplaats en aan persoonsgebonden voorzieningen die het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verstrekt voor verkrijging van mogelijkheden tot het verrichten van passende arbeid en zo nodig te trachten die aanpassing en die voorzieningen te verkrijgen.

C

Artikel 2:32 wordt als volgt gewijzigd:

1. Aan het tweede lid worden onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel b door een puntkomma twee onderdelen toegevoegd, luidende:

- c. in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen;
- d. geen eisen te stellen in verband met de door hem te verrichten arbeid die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren.

2. Er wordt een lid toegevoegd, luidende:

5. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld op grond waarvan aan jonggehandicapten die recht hebben op arbeidsondersteuning in individuele gevallen tijdelijk ontheffing kan worden verleend van de voorwaarden, bedoeld in het tweede lid, onderdelen c of d.

D

Artikel 2:39 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het tweede lid wordt «de voorwaarden, bedoeld in het derde lid» vervangen door «de voorwaarde, bedoeld in het derde lid».

2. Het derde lid komt te luiden:

3. De jonggehandicapte die recht heeft op arbeidsondersteuning ontvangt inkomensondersteuning als bedoeld in het eerste lid, indien en zolang hij meewerkt aan het opstellen van het participatieplan.

3. Het vierde lid vervalt.

4. In het vijfde lid wordt «De voorwaarden, bedoeld in het derde lid, zijn niet van toepassing» vervangen door «De voorwaarde, bedoeld in het derde lid, is niet van toepassing» en vervalt de tweede volzin.

5. In het zesde lid wordt «De voorwaarden, bedoeld in het derde lid, zijn niet van toepassing» vervangen door «De voorwaarde, bedoeld in het derde lid, is niet van toepassing».

6. Het zevende lid vervalt.

E

Artikel 2:40 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder vernummering van het vierde lid tot het vijfde lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

4. In afwijking van het eerste lid, onderdeel a, en het derde lid bedraagt de inkomensondersteuning, bedoeld in artikel 2:39, eerste lid, per dag, bij een inkomen per dag dat naast een gedispenseerd loon tevens is opgebouwd uit andere inkomensbestanddelen:

- a.  $(0,7 * G) - (0,7 * ((CF * Ia) + Io))$ ; of
- b.  $((Ia/LW) + Io) - I$ , voor zover dit leidt tot een hoger bedrag aan inkomensondersteuning per dag.

2. Het vijfde lid (nieuw) komt te luiden:

5. In het eerste tot en met het vierde lid staat:

- a. G voor grondslag;
- b. I voor het inkomen per dag;
- c. LW voor de verminderde arbeidsprestatie, bedoeld in artikel 2:20, eerste lid, uitgedrukt in een percentage;
- d. Ia voor de gedispenseerde inkomensbestanddelen per dag;

- e. lo voor de overige niet gedispenseerde inkomensbestanddelen per dag, waarbij  $lo = l - la$ ; en
- f. CF voor de compensatiefactor, vastgesteld op basis van LW.

F

Artikel 3:8 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder vernummering van het vierde lid tot het vijfde lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

4. In afwijking van het eerste lid, onderdeel a, en het derde lid bedraagt de arbeidsongeschiktheidsuitkering, bedoeld in artikel 3:3, eerste lid, per dag, bij een inkomen per dag dat naast een gedispenseerd loon tevens is opgebouwd uit andere inkomensbestanddelen:

- a.  $(0,7 * G) - (0,7 * ((CF * la) + lo))$ ; of
- b.  $((la/LW) + lo) - l$ , voor zover dit leidt tot een hoger bedrag aan arbeidsongeschiktheidsuitkering per dag.

2. Het vijfde lid (nieuw) komt te luiden:

5. In het eerste tot en met het vierde lid staat:

- a. G voor grondslag;
- b. l voor het inkomen per dag;
- c. LW voor de verminderde arbeidsprestatie, bedoeld in artikel 3:63, eerste lid, uitgedrukt in een percentage;
- d. la voor de gedispenseerde inkomensbestanddelen per dag;
- e. lo voor het overige niet gedispenseerde inkomensbestanddeel per dag, waarbij  $lo = l - la$ ; en
- f. CF voor de compensatiefactor, vastgesteld op basis van LW.

G

In artikel 3:59, tweede lid, wordt na «is ontstaan door het» ingevoegd «opzettelijk of door grove schuld».

## **Artikel XI WET ARBEIDSVOORWAARDEN GEDETACHEERDE WERKNEMERS IN DE Europese Unie**

De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1, eerste lid, wordt in de begripsbepaling van «zelfstandige» na «degene die in de uitoefening van beroep of bedrijf» ingevoegd «vanuit een andere lidstaat».

B

Na artikel 3a wordt een artikel toegevoegd, luidende:

### **Artikel 3b**

De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer een gerechtelijke of administratieve procedure start om de in deze wet of de in artikel 2a van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten aan hem toegekende rechten geldend te maken.

## **Artikel XII WET BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF**

Indien het bij koninklijke boodschap van 27 oktober 2020 ingediende voorstel van wet betaald ouderschapsverlof (35 613) tot wet is of wordt verheven, vervalt artikel XII van die wet.

## **Artikel XIII WET BEVORDERING INTEGRITEITSBEOORDELINGEN DOOR HET OPENBAAR BESTUUR**

In artikel 27, eerste lid, onderdeel d, van de Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur wordt «Inspectie SZW» vervangen door «Nederlandse Arbeidsinspectie».

## **ARTIKEL XIV WET FINANCIERING SOCIALE VERZEKERINGEN**

De Wet financiering sociale verzekeringen wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 18 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid wordt als volgt gewijzigd:

a. «artikel 8, eerste lid, onderdeel c» wordt vervangen door «artikel 8, eerste lid, onderdeel a».

b. Er wordt een zin toegevoegd, luidende:

Voor de berekening van het herziene bedrag wordt de mate waarin het minimumloon wordt herzien, uitgedrukt in procenten en afgerond op twee decimalen. Het herziene bedrag wordt afgerond op het dichtstbijzijnde hogere veelvoud van € 2,61.

2. Het vierde lid komt te luiden:

4. Uitsluitend voor de berekening van het loon waarnaar de premies en de inkomensafhankelijke bijdrage uit de Zorgverzekeringswet worden geheven, wordt het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, eerste volzin, naar beneden afgerond op hele euro's. Voor de berekening van het loon waarnaar de premies en de inkomensafhankelijke bijdrage uit de Zorgverzekeringswet worden geheven blijft het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, eerste volzin, zoals dat geldt per 1 januari van een kalenderjaar gedurende dat hele kalenderjaar van kracht.

B

Artikel 21a vervalt.

C

De laatste zin van artikel 27, eerste lid, komt te luiden:

Voorts kunnen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere voorwaarden worden gesteld aan de toepassing van de premie en over de wijze waarop de lage premie wordt herzien in de gevallen waarin met terugwerkende kracht de hoge premie van toepassing is.

D

Aan artikel 117b, derde lid, onderdeel c, wordt toegevoegd «, tenzij op grond van artikel 38a, negende lid, of artikel 38b, tweede lid, van de Ziektewet geen ziekgeld is of wordt toegekend».

E

In hoofdstuk 7 wordt na artikel 122q een artikel ingevoegd, luidende:

#### **Artikel 122r**

1. In afwijking van artikel 117b, derde lid, onderdeel c, komt een door UWV te betalen WGA-uitkering als bedoeld in dat onderdeel, niet ten laste van de Werkhervattingskas indien:

a. op grond van de artikelen 38a, negende lid, of 38b, tweede lid, van de Ziektewet geen ziekengeld is of wordt toegekend; en

b. voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel XIV, onderdeel D, van de Verzamelwet SZW 2022 bij UWV een aanvraag is gedaan om vast te stellen of de werknemer, aan wie de WGA-uitkering is toegekend, uit diezelfde dienstbetrekking recht had op ziekengeld als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdeel d, e, f of g, van de Ziektewet of op ziekengeld als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, van de Ziektewet, dat aan de werknemer is toegekend direct aansluitend op een dienstbetrekking waarin recht op ziekengeld als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdeel e, f of g, van de Ziektewet bestond.

2. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2032.

#### **Artikel XV WET GEGEVENSVERWERKING DOOR SAMENWERKINGSVERBANDEN**

Indien het bij koninklijke boodschap van 24 april 2020 ingediende voorstel van wet gegevensverwerking door samenwerkingsverbanden (35 447) tot wet is of wordt verheven, wordt in artikel 2.19, eerste lid, onderdeel k, van die wet «Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid» vervangen door «Nederlandse Arbeidsinspectie».

#### **ARTIKEL XVI WET GEMEENTELIJKE SCHULDHULPVERLENING**

In artikel 8, tweede lid, van de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening wordt «kan» vervangen door «verstrekt» en vervalt «verstrekken».

#### **ARTIKEL XVII WET INBURGERING**

De Wet inburgering wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 29 wordt als volgt gewijzigd:

1. Voor de tekst wordt de aanduiding «1.» geplaatst.

2. Er worden twee leden toegevoegd, luidende:

2. Onze Minister verlengt de nieuwe termijn, bedoeld in het eerste lid, indien de inburgeringsplichtige aannemelijk maakt dat hem geen verwijt treft ter zake van het niet tijdig afronden van het participatieverklarings-traject.

3. De verlenging, bedoeld in het tweede lid, kan telkens voor ten hoogste een jaar worden verleend.

B

In artikel 30, eerste lid, en artikel 33, eerste en tweede lid, wordt «termijn» steeds vervangen door «termijnen».



C

Artikel 32 wordt als volgt gewijzigd:

1. Voor de tekst wordt de aanduiding «1.» geplaatst.
2. Er worden twee leden toegevoegd, luidende:
  2. Onze Minister verlengt de nieuwe termijn, bedoeld in het eerste lid, indien de inburgeringsplichtige aannemelijk maakt dat hem geen verwijt treft ter zake van het niet tijdig behalen van de examenonderdelen, bedoeld in artikel 7, tweede lid, onderdelen b en c.
  3. De verlenging, bedoeld in het tweede lid, kan telkens voor ten hoogste twee jaar worden verleend.

## **ARTIKEL XVIII WET INBURGERING 2021**

De Wet inburgering 2021 wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 5, derde lid, wordt «medisch advies» vervangen door «deskundigenverklaring».

B

Artikel 7, vierde lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. In onderdeel d wordt «; en» vervangen door een punt.
2. Onderdeel e vervalt.

C

Aan artikel 10, eerste zin, wordt toegevoegd «, alsmede over de financiering van dat aanbod».

D

In artikel 17, derde lid, wordt «of de op grond van artikel 12 verlengde termijn,» vervangen door «de op grond van artikel 12 verlengde termijn, of de op grond van artikel 25, tweede lid, vastgestelde nieuwe termijn,».

E

Artikel 34 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het vijfde lid wordt na «Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap» ingevoegd «en het College voor toetsen en examens, genoemd in artikel 2 van de Wet College voor toetsen en examens», wordt «verstrekt» vervangen door «verstrekken», en wordt «de uitvoering van artikel 25» vervangen door «de handhaving van de inburgeringsplicht en de examinering».
2. Er wordt een lid toegevoegd, luidende:
  6. Het Centraal Orgaan opvang asielzoekers, bedoeld in artikel 2 van de Wet Centraal Orgaan opvang asielzoekers, verstrekt Onze Minister gegevens over de verblijfplaats van de inburgeringsplichtige, waaronder de verblijfplaats waar de inburgeringsplichtige op grond van artikel 28 van de Huisvestingswet zal worden gehuisvest.

F

Artikel 45, onderdeel A, komt als volgt te luiden:

A

In artikel 1.4a.1, eerste lid, wordt «voor zover het betreft de artikelen 7.4.3, 7.4.4 en 7.4.7» vervangen door «voor zover het betreft de artikelen 7.4.4 en 7.4.7».

G

In artikel 46, onderdeel F, eerste lid, wordt «a.» vervangen door «g.».

H

In artikel 47, onderdeel A, wordt in artikel 1.6, eerste lid, onderdeel g, na «voor zover» ingevoegd «de inburgeringsplichtige het taalschakeltraject, bedoeld in artikel 8, tweede lid, van die wet, volgt, dan wel».

## **ARTIKEL XIX WET INKOMENSVORZIENING OUDERE WERKLOZEN**

In artikel 35a, tweede lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen wordt na «is ontstaan door het» ingevoegd «opzettelijk of door grove schuld».

## **ARTIKEL XX WET KINDEROPVANG**

De Wet Kinderopvang wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1.6, eerste lid, onderdeel j, onder 4°, wordt «een associate degree-opleiding, een bacheloropleiding of een masteropleiding als bedoeld in artikel 7.3a» vervangen door: «een associate degree-opleiding, een bacheloropleiding, een masteropleiding of een postinitiële masteropleiding als bedoeld in de artikelen 7.3a of 7.3b».

B

Na artikel 1.6a wordt een artikel ingevoegd, luidende:

### **Artikel 1.6b**

1. Artikel 1.6, tweede lid, is van overeenkomstige toepassing op een ouder die valt binnen de personele werkingssfeer, bedoeld in de artikelen 30 of 32 van het Akkoord inzake de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland uit de Europese Unie en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie, 2019/C 384 I/01 van 12 november 2019.

2. Artikel 1.6, derde lid, aanhef en onderdelen a en b, zesde lid, onderdeel a, achtste lid, negende lid, aanhef en onderdelen a en b, tiende en elfde lid, is van overeenkomstige toepassing op de partner van de ouder die valt onder de personele werkingssfeer, bedoeld in de artikelen 30 of 32 van het in het eerste lid genoemde akkoord.

C

Artikel 1.48 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid wordt «een in een andere lidstaat dan Nederland of een in Zwitserland gevestigde voorziening» vervangen door «een in een andere lidstaat dan Nederland of een in Zwitserland of het Verenigd Koninkrijk gevestigde voorziening» en wordt «in een andere lidstaat dan Nederland of Zwitserland» vervangen door «in een andere lidstaat dan Nederland, in Zwitserland of in het Verenigd Koninkrijk».

2. In het tweede lid wordt «in een andere lidstaat dan Nederland of in Zwitserland» vervangen door «in een andere lidstaat dan Nederland, in Zwitserland of in het Verenigd Koninkrijk».

D

In artikel 1.50, derde lid, wordt in de tekst volgend na onderdeel f «de onderdelen a tot en met e» vervangen door «de onderdelen a tot en met f».

## **ARTIKEL XXI WET MINIMUMLOON EN MINIMUMVAKANTIEBIJSLAG**

De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 18n, eerste lid, wordt «artikel 15» vervangen door «de artikelen 15 of 16».

B

In artikel 18p, vijfde lid, wordt na «15» ingevoegd «, 16».

## **ARTIKEL XXII WET ONGEVALLENVERZEKERING BES**

De Wet ongevallenverzekering BES wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 5 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het dertiende en veertiende lid vervallen onder vernummering van het vijftiende tot en met negentiende lid tot het dertiende tot en met zeventiende lid.

2. In het zestiende lid (nieuw) wordt «het zestiende en zeventiende lid» vervangen door «het veertiende en vijftiende lid».

B

Na artikel 5a wordt een artikel ingevoegd, luidende:

### **Artikel 5b. Indexatie loon per dag waarnaar uitkering is berekend**

1. Het loon per dag waarnaar de uitkering is berekend, wordt voor de werknemer, bedoeld in artikel 5, eerste lid, van wie het dienstverband is geëindigd, herzien met ingang van de dag waarop en in de mate waarin het bedrag, genoemd in artikel 9, eerste lid, van de Wet minimumlonen BES wordt herzien.

2. Onze Minister maakt in de Staatscourant bekend met ingang van welke dag en met welk percentage een herziening als bedoeld in het eerste lid plaatsvindt.

3. Een herziening van de uitkering als gevolg van een herziening van het dagloon vindt plaats zonder dat dit bij beschikking is vastgesteld.

4. Onze Minister betaalt de herziene uitkering bij de eerstvolgende uitkeringsbetaling nadat de herziening, bedoeld in het eerste lid, heeft plaatsgevonden.

### **ARTIKEL XXIII WET OP DE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING**

De Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 15, eerste lid, wordt «artikel 8, eerste lid, onder c, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Stb. 1968, 657)» vervangen door «artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag».

B

Artikel 88a vervalt.

C

In artikel 88b, eerste lid, wordt «Indien door de werknemer geen toestemming is gegeven als bedoeld in artikel 88a, is de inzage in, dan wel kennisname of toezending van stukken die medische gegevens bevatten, voorbehouden aan» vervangen door «De inzage in, dan wel kennisname of toezending van stukken die medische gegevens bevatten, is behalve aan de werknemer voorbehouden aan».

D

Artikel 88c wordt als volgt gewijzigd:

1. Het tweede lid vervalt, onder vernummering van het derde en vierde lid tot tweede en derde lid.

2. In het tweede lid (nieuw) wordt «De bijlage wordt verstrekt aan» vervangen door «De bijlage wordt behalve aan de werknemer uitsluitend verstrekt aan».

3. In het derde lid (nieuw) wordt «Het tweede en derde lid zijn van overeenkomstige toepassing op» vervangen door «Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing op».

E

In artikel 88d vervalt «88a, ».

### **ARTIKEL XXIV WET OP DE INLICHTINGEN- EN VEILIGHEIDSDIENSTEN 2017**

In artikel 91, eerste lid, van de Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten 2017 wordt «Inspectie SZW» vervangen door «Nederlandse Arbeidsinspectie».

## **ARTIKEL XXV WET OP DE KANSSPELEN**

In artikel 33g, derde lid, van de Wet op de kansspelen wordt «Inspectie SZW» vervangen door «Nederlandse Arbeidsinspectie».

## **ARTIKEL XXVI WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN**

De Wet op de ondernemingsraden wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1, derde lid, onderdeel a, wordt «ten minste 24 maanden» vervangen door «ten minste 15 maanden».

B

Artikel 6 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het tweede lid wordt «ten minste 6 maanden» vervangen door «ten minste 3 maanden».

2. In het derde lid wordt «ten minste een jaar» vervangen door «ten minste 3 maanden».

C

Artikel 15, tweede lid, komt te luiden:

2. De ondernemingsraad kan met inachtneming van het eerste lid vaste commissies instellen voor de behandeling van door hem aangewezen onderwerpen. In een vaste commissie kunnen naast een of meer leden van de ondernemingsraad ook andere in de onderneming werkzame personen zitting hebben. De ondernemingsraad kan in het instellingsbesluit van een vaste commissie zijn rechten en bevoegdheden ten aanzien van de door hem aangewezen onderwerpen, met uitzondering van de bevoegdheid tot het voeren van rechtsgedingen, geheel of gedeeltelijk aan de betrokken commissie overdragen, indien de meerderheid van het aantal leden van de commissie uit leden van de ondernemingsraad bestaat.

## **ARTIKEL XXVII WET OP HET ALGEMEEN VERBINDEND EN HET ONVERBINDEND VERKLAREN VAN BEPALINGEN VAN COLLECTIEVE OVEREENKOMSTEN**

Aan artikel 2a van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten wordt een lid toegevoegd, luidende:

8. In het geval van werkzaamheden met het oog op de initiële assemblage of de eerste installatie van een goed, die een wezenlijk bestanddeel uitmaken van een overeenkomst voor de levering van goederen, noodzakelijk zijn voor het in werking stellen van het geleverde goed en uitgevoerd worden door gekwalificeerde of gespecialiseerde werknemers van de leverende onderneming, is het eerste lid, aanhef en onder b en c, niet van toepassing, mits de duur van de detachering niet meer dan acht dagen bedraagt en het geen werkzaamheden in de sector bouwbedrijf betreft.

## **ARTIKEL XXVIII WET OP HET KINDGEBONDEN BUDGET**

Aan artikel 1 van de Wet op het kindgebonden budget wordt een lid toegevoegd, luidende:

5. In afwijking van artikel 9, tweede lid, van de Algemene wet inkomensafhankelijke regelingen, bestaat er wel aanspraak op kindgebonden budget voor een kind dat rechtmatig in Nederland verblijf houdt in de zin van artikel 8 van de Vreemdelingenwet 2000.

## **ARTIKEL XXIX WET ROL WERKNEMERS BIJ EUROPESE RECHTSPERSONEN**

In artikel 1:8, vierde lid, van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen wordt «artikel 1:11, tweede lid, tweede zin» vervangen door «artikel 1:11, eerste lid, tweede zin».

## **ARTIKEL XXX WET STRUCTUUR UITVOERINGSORGANISATIE WERK EN INKOMEN**

De Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt als volgt gewijzigd:

A

In de artikelen 1, eerste lid, onderdeel e, 37, eerste, tweede en derde lid, 38, eerste, tweede en derde lid, 39, eerste, tweede en derde lid, 40, eerste en tweede lid, 41, 42, eerste en tweede lid, 54, eerste, tweede, derde en vijfde lid, en 77 wordt telkens «Inspectie SZW» vervangen door «Nederlandse Arbeidsinspectie». In de opschriften van de artikelen 37, 38, 42 en 54 wordt telkens «Inspectie SZW» vervangen door «Nederlandse Arbeidsinspectie».

B

Aan artikel 1, eerste lid, wordt onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel q door een puntkomma een onderdeel toegevoegd, luidende:

r. ondersteunende instantie:

1 een aanbieder als bedoeld in artikel 1.1.1., eerste lid, van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015; of

2 partijen, bestaande uit publieke instellingen, als bedoeld in artikel 2.3.2, vierde lid, onderdeel f, van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015.

C

Artikel 73 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder vernummering van het elfde lid tot het twaalfde lid, wordt een nieuw lid ingevoegd, luidende:

11. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verstrekt aan een ondersteunende instantie de gegevens die noodzakelijk zijn om contact met de uitkeringsgerechtigde op te nemen ten behoeve van hulpverlening. Dit geschiedt uitsluitend met instemming van de uitkeringsgerechtigde.

2. In het twaalfde lid (nieuw) wordt «het negende en tiende lid» vervangen door «het negende tot en met elfde lid».

## **ARTIKEL XXXI WET TOT WIJZIGING VAN DE WET ARBEID VREEMDELINGEN**

Indien het bij koninklijke boodschap van 16 december 2020 ingediende voorstel van wet tot Wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen in verband met het toekomstbestendig maken van de wetgeving op het terrein van arbeidsmigratie (35 680) tot wet is of wordt verheven, wordt die wet als volgt gewijzigd:

A

In artikel I, onderdeel C, onder nummer 3, wordt in het tweede lid «onderdeel f» vervangen door: «onderdeel e».

B

In artikel III wordt «de onderdelen h en i» vervangen door «de onderdelen g en h».

## **ARTIKEL XXXII WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN**

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1 vervalt in de begripsbepaling van «inkomen uit arbeid» het vierde onderdeel.

B

In artikel 14, eerste lid, wordt «artikel 8, eerste lid, onderdeel c, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag» vervangen door «artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag».

C

Artikel 15, elfde lid, komt te luiden:

11. Voor de toepassing van dit artikel wordt niet als loon beschouwd het voordeel van het voor privédoeleinden ter beschikking stellen van een auto, bedoeld in artikel 13bis van de Wet op de loonbelasting 1964.

D

De artikelen 40 en 130 vervallen.

E

In artikel 82, zesde lid, wordt na «direct aansluitend op een dienstbetrekking waarin recht op ziekgeld als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdeel e, f of g, bestond,» ingevoegd «, tenzij op grond van artikel 38a, negende lid, of artikel 38b, tweede lid, van de Ziektewet geen ziekgeld is of wordt toegekend».

F

Aan artikel 84, derde lid, wordt een zin toegevoegd, luidende:

Dit lid is van overeenkomstige toepassing, indien een voorschot op een uitkering is betaald.

G

Artikel 104 vervalt.

H

Artikel 105 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het opschrift komt te luiden:

**Artikel 105. Inzage door de gemachtigde**

2. In het eerste lid wordt «Indien door de werknemer geen toestemming is gegeven als bedoeld in artikel 104, is de inzage in, dan wel kennisname of toezending van stukken die medische gegevens bevatten, voorbehouden aan» vervangen door «De inzage in, dan wel kennisname of toezending van stukken die medische gegevens bevatten, is voorbehouden aan».

I

Artikel 106 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het tweede lid vervalt, onder vernummering van het derde en vierde lid tot tweede en derde lid.

2. In het tweede lid (nieuw) wordt «De bijlage wordt verstrekt aan» vervangen door «De bijlage wordt behalve aan de werknemer uitsluitend verstrekt aan».

3. In het derde lid (nieuw) wordt «Het tweede en derde lid zijn van overeenkomstige toepassing op» vervangen door «Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing op».

J

In artikel 107 vervalt «104, ».

K

In hoofdstuk 13 wordt na artikel 133l een artikel ingevoegd, luidende:

**Artikel 133m**

1. In afwijking van artikel 82, zesde lid, draagt de eigenrisicodragers het risico van betaling van de WGA-uitkering aan de verzekerde niet indien:

a. op grond van artikel 38a, negende lid, of artikel 38b, tweede lid, van de Ziektewet geen ziekengeld als bedoeld in artikel 82, zesde lid, is of wordt toegekend; en

b. voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel XXXII, onderdeel E, van de Verzamelwet SZW 2022 bij UWV een aanvraag is gedaan om vast te stellen of de werknemer, aan wie de WGA-uitkering is toegekend, uit diezelfde dienstbetrekking recht had op ziekengeld als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdeel d, e, f of g, van de Ziektewet of op ziekengeld als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, van de Ziektewet, dat aan de werknemer is toegekend direct aansluitend op een dienstbe-



trekking waarin recht op ziekengeld als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdeel e, f of g, van de Ziektewet bestond.

2. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2032.

## **ARTIKEL XXXIII ZIEKTEWET**

De Ziektewet wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 16, eerste lid, wordt «artikel 8, eerste lid, onderdeel c, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag» vervangen door «artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag».

B

Na artikel 29d wordt een artikel ingevoegd, luidende:

### **Artikel 29e**

1. Als het gaat om een werknemer waarvoor de werkgever loonkosten-subsidie als bedoeld in artikel 10d, eerste of tweede lid, van de Participatiewet ontvangt en de werknemer recht heeft op ziekengeld als bedoeld in de artikelen 29, tweede lid, onderdeel e, 29a, 29b, of 29d, wordt het ziekengeld vermenigvuldigd met de voor die werknemer vastgestelde loonwaarde, bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet.

2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt:

a. indien de voor de werknemer vastgestelde loonwaarde lager is dan 30 procent, de loonwaarde gesteld op 30 procent;

b. indien de loonkostensubsidie, met toepassing van artikel 10d, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet wordt verstrekt zonder dat de loonwaarde is vastgesteld, de loonwaarde gesteld op 50 procent.

3. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot het eerste en tweede lid.

C

Artikel 75a vervalt.

D

In artikel 75b, eerste lid, wordt «Indien door de werknemer geen toestemming is gegeven als bedoeld in artikel 75a, is de inzage in, dan wel kennisname of toezending van stukken die medische gegevens bevatten, voorbehouden aan» vervangen door «De inzage in, dan wel kennisname of toezending van stukken die medische gegevens bevatten, is voorbehouden aan».

E

Artikel 75c wordt als volgt gewijzigd:

1. Het tweede lid vervalt, onder vernummering van het derde en vierde lid tot tweede en derde lid.

2. In het tweede lid (nieuw) wordt «De bijlage wordt verstrekt aan» vervangen door «De bijlage wordt behalve aan de werknemer uitsluitend verstrekt aan».

3. In het derde lid (nieuw) wordt «Het tweede en derde lid zijn van overeenkomstige toepassing op» vervangen door «Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing op».

F

In artikel 75d vervalt «75a, ».

G

Na artikel 86d wordt een artikel ingevoegd, luidende:

#### **Artikel 86e**

Artikel 29e is niet van toepassing indien de ziekmelding, bedoeld in artikel 38a, tweede en derde lid, of artikel 38b, derde lid, is gedaan voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel XXXIII, onderdeel B, van de Verzamelwet SZW 2022.

#### **ARTIKEL XXXIV SAMENLOOP MET WETSVOORSTEL TOT WIJZIGING VAN DE PARTICIPATIEWET IN VERBAND MET HET UITSLUITEN VAN FRAUDEVORDERINGEN BIJ DE VERMOGENS-TOETS EN HET BEPERKEN VAN HET VERBOD TOT MEDEWERKING AAN EEN SCHULDREGELING BIJ EEN FRAUDEVORDERING TOT GEVALLEN VAN OPZET OF GROVE SCHULD**

1. Indien het bij koninklijke boodschap van 15 januari 2020 ingediende voorstel van wet tot wijziging van de Participatiewet in verband met het uitsluiten van fraudevorderingen bij de vermogenstoets en het beperken van het verbod tot medewerking aan een schuldregeling bij een fraudevordering tot gevallen van opzet of grove schuld (Kamerstukken 35 374) tot wet wordt verheven, wordt in artikel II van die wet «Indien het bij koninklijke boodschap van 25 maart 2019 ingediende voorstel van wet tot wijziging van de Participatiewet en enige andere wetten in verband met het opheffen van discriminatoir onderscheid tussen bloedverwanten in de tweede graad en anderen die een gezamenlijke huishouding voeren waarbij sprake is van zorgbehoefte (Kamerstukken 35 174) tot wet is of wordt verheven en artikel I, onderdeel C, van die wet eerder in werking is getreden of treedt» vervangen door «Indien het bij koninklijke boodschap van 27 augustus 2021 ingediende voorstel van wet tot wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Verzamelwet SZW 2022; Kamerstukken 35 897) tot wet is of wordt verheven en artikel VI, onderdeel A, van die wet eerder in werking is getreden of treedt».

2. Indien het bij koninklijke boodschap van 15 januari 2020 ingediende voorstel van wet tot wijziging van de Participatiewet in verband met het uitsluiten van fraudevorderingen bij de vermogenstoets en het beperken van het verbod tot medewerking aan een schuldregeling bij een fraudevordering tot gevallen van opzet of grove schuld (Kamerstukken 35 374) tot wet is of wordt verheven en artikel I, onderdeel C, van die wet eerder in werking is getreden of treedt dan artikel VI, onderdeel F, van deze wet, komt artikel VI, onderdeel F, van deze wet als volgt te luiden:

F

Na artikel 78dd. wordt een artikel ingevoegd, luidende:

## **Artikel 78ee. Overgangsrecht in verband met de Verzamelwet SZW 2022**

Artikel 10d, twaalfde lid, zoals dat luidde voor het tijdstip van inwerking-treding van artikel VI, onderdeel A, van de Verzamelwet SZW 2022, blijft van toepassing indien de ziekmelding, bedoeld in artikel 38a, derde lid, van de Ziektewet voor dat tijdstip is gedaan.

## **ARTIKEL XXXV INWERKINGSTREDING**

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld, waarbij de artikelen VII, X, onderdeel G, XIX en XX, onderdeel A, terugwerken tot en met een in dat besluit te bepalen tijdstip.

## **ARTIKEL XXXVI CITEERTITEL**

Deze wet wordt aangehaald als: Verzamelwet SZW 2022.

## **TOELICHTING**

### **I. ALGEMEEN**

#### **§ 1. Inleiding**

Deze derde nota van wijziging beoogt een aantal wetten op het terrein van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) te wijzigen. De wijzigingen betreffen zowel de arbeidswetgeving, de socialezekerheidswetgeving als wetgeving rondom de structuur van de uitvoeringsorganisaties. De nota behelst onder andere wijzigingen die voortvloeien uit door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) en de Sociale verzekeringsbank (hierna: SVB) aangedragen knelpunten in de uitvoering. Het gaat hierbij om tekstuele aanpassingen, technische verbeteringen en verheldering van bepaalde punten. Tot slot dienen enkele voorstellen ter verduidelijking en nadere invulling van eerder gemaakte beleidskeuzes en het herstellen van omissies. Met de voorgestelde wijzigingen worden geen substantiële beleidswijzigingen beoogd. De nota heeft geen (substantiële) financiële consequenties. Bij de onderwerpen die wel beperkte financiële consequenties hebben, is dit nader beschreven in de toelichting.

#### **§ 2. Klein beleid**

##### **§ 2.1 Aanbestedingswet 2012, Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur, Wet op de inlichten- en veiligheidsdiensten 2017 en Wet op de kansspelen, Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (artikelen I, XIII, XXIV, XXV en XXX)**

Naamswijziging *Inspectie SZW in Nederlandse Arbeidsinspectie*

De sterk toenemende mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt heeft gevolgen voor het toezicht op de arbeidsmarkt. In 2019 is door de EU daarom gestart met de vormgeving van toezicht vanuit overkoepelend Europees perspectief, met de oprichting van de European Labour Authority, afgekort als ELA. Om in haar naamgeving de verbinding tussen het Europese en nationale niveau tot uitdrukking te brengen, wordt de naam van de Inspectie SZW gewijzigd in Netherlands Labour Authority, afgekort als NLA, met als best passende Nederlandse vertaling: Nederlandse Arbeidsinspectie.

Bij grensoverschrijdend toezicht wordt, naargelang de situatie, via de ELA samengewerkt met één of meerdere toezichthouders of inspectie-diensten in andere lidstaten. Op welke wijze het toezicht zich ontwikkelt, valt niet met zekerheid te voorzien, verdergaande internationale samenwerking lijkt zeer waarschijnlijk.

Voor het gebruik in de Engelse taal is het hanteren van de afkorting NLA, naar analogie met ELA, het meest praktisch. Dit sluit aan bij een bekend en naar verwachting steeds bekender wordend instituut op internationaal niveau. Daarnaast benadrukt het de verbinding tussen de ELA en de NLA.

Voor het gebruik in de Nederlandse taal is de benaming Nederlandse Arbeidsinspectie het meest praktisch. Daarmee wordt én een helder onderscheid gemaakt met de Europese Arbeidsinspectie, én deze benaming sluit beter aan bij het spraakgebruik.

Het inspecteren op de arbeid wordt in het spraakgebruik nog steeds veelvuldig aangehaald als «arbeidsinspectie». De naam voorkomt tevens mogelijke misverstanden waar het toezicht op is gericht. Het toezicht betreft alle werkgevers in Nederland en het toezicht bestaat ten behoeve van gezond, veilig en eerlijk werk van werkenden en bestaanszekerheid voor alle inwoners van Nederland.

Naamswijziging wordt vastgelegd in het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit van SZW. De naamswijziging zal via de Verzamelwet SZW 2022 ook worden doorgevoerd in een aantal wetten.

De kosten van de wijziging worden geraamd tussen een bedrag van EUR 200.000 en EUR 300.000.

De naam wordt per 1 januari 2022 gewijzigd.

## **§ 2.2 Algemene nabestaandenwet en Participatiewet (artikelen II en VI)**

De overdraagbaarheid van de algemene heffingskorting (AHK) aan de minstverdienende partner wordt in de fiscaliteit voor werkenden al vanaf 2009 afgebouwd. Vanaf januari 2012 wordt dit ook doorvertaald naar de uitkeringshoogte van de bijstand en bijstandsgelateerde uitkeringen (exclusief AOW). Dit gebeurt door de dubbele AHK die tot 2012 gehanteerd werd bij de berekening van het netto referentieminimumloon (waar de bijstandsuitkering en daaraan gerelateerde uitkeringen van afgeleid worden) af te bouwen tot eenmaal de AHK.

Deze afbouw zou aanvankelijk plaatsvinden in 20 jaar met halfjaarlijkse stappen van 2,5 procentpunt. Vanaf 2014 wordt deze afbouw getemporeerd. Eerst vanwege afspraken in het regeerakkoord van het kabinet Rutte II. De halfjaarlijkse afbouw van 2014 tot en met 2017 bedroeg 1,25 procentpunt. In het kader van de koopkrachtbesluitvorming voor 2018 is besloten om dezelfde temporisering van 1,25 procentpunt ook in 2018 toe te passen. Vanwege afspraken in het regeerakkoord van het kabinet Rutte III bedroeg de halfjaarlijkse afbouw van 2019 tot en met 2021 1,875 procentpunt. In het kader van de koopkrachtbesluitvorming voor 2022 is besloten om dezelfde temporisering van 1,875 procentpunt per halfjaar ook in 2022 toe te passen<sup>1</sup>. Vanaf 1 januari 2023 zal de afbouw weer plaatsvinden conform het basispad, dus 2,5 procentpunt per halfjaar.

Met deze wetswijziging wordt de temporisering in 2022 geregeld. Hiermee zal bij de berekening van het netto referentieminimumloon per 1 januari 2022 en 1 juli 2022 rekening worden gehouden met respectievelijk 164,375% en 162,5% van de AHK. De volledige afbouw naar 100% is voorzien per 1 januari 2035.

Het temporiseren van de afbouw van de dubbele AHK in het referentieminimumloon zal doorwerken in de volgende regelingen:

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35 925 XV, nr. 2, p. 181.

- 1. Participatiewet (Pw);
- 2. Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW);
- 3. Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);
- 4. Toeslagenwet (TW);
- 5. Algemene nabestaandenwet (Anw).

De IOAW, IOAZ en de TW kennen bepalingen waarin wordt verwezen naar de berekeningssystematiek van de bedragen in de Participatiewet. Een wijziging in de Participatiewet werkt dus automatisch door in deze wetten en een wetswijziging van de IOAW, IOAZ en de TW is niet nodig.

#### *Inkomenseffecten*

Deze maatregel heeft in 2022 een positief inkomenseffect voor de mensen die een beroep doen op bovenstaande wetten. Het maximale inkomenseffect van deze wetswijziging bedraagt in 2022 circa + 0,1% ten opzichte van de situatie waarin de afbouw van de dubbele AHK in het referentiminimumloon niet zou zijn getemporiseerd.

#### *Financiële gevolgen*

De maatregel leidt tot hogere uitkeringen en daarmee hogere uitkeringslasten voor de bijstandsregelingen en de Anw.

**Tabel 1: Budgettair effect van de wetswijziging**

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Budgettair effect (x € mln.)	-	15,1	20,5	21,1	21,7	22,5

#### *Gevolgen voor de uitvoering*

De maatregel betreft een aanpassing van de hoogte van de uitkeringsbedragen. Dit heeft geen uitvoeringstechnische gevolgen omdat de enige consequentie is dat bij de reguliere wijziging van de normbedragen iets andere normbedragen in de systemen verwerkt dienen te worden. Gemeenten, SVB en UWV worden halfjaarlijks geïnformeerd over de aangepaste normen

### **§ 2.3 Algemene ouderdomswet (artikelen III en V)**

Voor de datum van inwerkingtreding van de Algemene ouderdomswet (hierna: AOW) op 1 januari 1957 konden personen niet verzekerd zijn. Personen die vóór 1 januari 2007 de AOW-leeftijd hebben bereikt, zouden daarom gekort worden op hun AOW-pensioen. Om dit te voorkomen is in artikel 55 AOW een overgangsregeling getroffen. Deze regeling houdt in dat personen onder voorwaarden geacht worden verzekerd te zijn geweest vanaf het bereiken van het 15e levensjaar tot 1 januari 1957.

Om voor de voordelen van artikel 55 AOW in aanmerking te komen, worden in artikel 55 en 56 AOW-voorwaarden gesteld. Een betrokken persoon moet gedurende zes jaar na het 59e levensjaar in Nederland hebben gewoond en moet de Nederlandse nationaliteit hebben. De regeling geldt voorts alleen zolang een persoon in Nederland woont.

In het kader van de nationaliteitseis is in het Besluit gelijkstelling niet-Nederlanders met Nederlanders geregeld in welke gevallen personen met een andere nationaliteit voor toepassing van de nationaliteitseis voor

toekenning van de overgangsvoordelen met Nederlanders gelijkgesteld moeten worden. Daarnaast heffen een aantal bilaterale- en multilaterale socialezekerheidsverdragen de nationaliteitseis op. Daardoor is de voorwaarde van de Nederlandse nationaliteit eigenlijk geen onderscheidende voorwaarde meer. Het overgrote deel van de AOW-gerechtigden voldoet aan de nationaliteitseis. Een klein aantal personen kan echter niet gelijkgesteld worden en ondervindt dus een korting op het AOW-pensioen. Deze wijziging zorgt ervoor dat ongeveer 439 mensen op grond van het vervallen van het nationaliteitsvereiste binnen de AOW recht gaan krijgen op AOW. Binnen 5 jaar, na 2022, kunnen nog eens een kleine honderd personen in aanmerking komen voor overgangsvoordelen. Dit betreft enkel tijdvakken van vóór 1 januari 1957. De SVB schat in dat de uitkeringslasten het eerste jaar maximaal € 400.000 bedragen en dat dat bedrag jaarlijks zal afnemen.

Het voorstel is om artikel 56, onder a, AOW, waarin de Nederlandse nationaliteit als voorwaarde wordt gesteld, te schrappen. Nationaliteit is daardoor geen voorwaarde meer om voor de voordelen van artikel 55 AOW in aanmerking te komen. Op grond van artikel 57, onderdeel a, AOW kunnen bij AMvB voorwaarden worden gesteld om niet-Nederlanders met Nederlanders gelijk te stellen ten behoeve van de nationaliteitseis uit artikel 56 AOW. Omdat de nationaliteitseis uit artikel 56 AOW geschrapt wordt, heeft de delegatiebepaling uit artikel 57 AOW geen nut meer. Ook artikel 57, onderdeel a, AOW kan daarom komen te vervallen. Het Besluit gelijkstelling niet-Nederlanders met Nederlanders, dat op artikel 57, onderdeel a, AOW is gebaseerd, kan worden ingetrokken.

De aanleiding voor de wetswijziging, is dat de SVB heeft geconstateerd dat het hanteren van het nationaliteitsvereiste op gespannen voet staat met (internationale) non-discriminatiebepalingen. Omdat de wetswijziging niet het gevolg is van een procedure over de overgangsvoordelen uit artikel 55 AOW, valt echter niet met zekerheid vast te stellen vanaf welk moment deze strijdigheid speelt.

#### Inwerkingtreding en uitvoering

Bij het bepalen van de ingangsdatum van de wijziging, is een afweging gemaakt tussen het belang van de betrokken AOW gerechtigde personen, de historische achtergrond van deze wetswijziging en de uitvoerbaarheid van de nieuwe regels. Op basis van deze afweging is besloten om de wetswijziging zonder terugwerkende kracht in werking te laten treden. Er wordt in plaats daarvan aansluiting gezocht bij de staande uitvoeringspraktijk van de uitvoerder van de AOW, de SVB. In dat kader geldt het volgende.

Uit de rechtspraak over de herziening van rechtens onaantastbare besluiten volgt dat de SVB in beginsel niet gehouden is om een besluit, dus ook de uitkering waarop dat besluit betrekking heeft, voor het verleden te herzien. Het is de SVB echter niet verboden om ook voor het verleden te herzien. Voor nieuwe pensioenen geldt dat artikel 16 AOW bepaalt dat een AOW-pensioen in ieder geval met een terugwerkende kracht van een jaar kan worden toegekend. In bijzondere gevallen is daarnaast de SVB bevoegd om een pensioen met langere terugwerkende kracht toe te kennen. De SVB hanteert in dat kader sinds het begin van de jaren negentig van de vorige eeuw het beleid om het financiële nadeel dat een persoon heeft geleden door de te late toekenning van pensioen te compenseren door het verlenen van terugwerkende kracht aan de toekenning van het pensioen. Het beleid van de SVB is echter tevens om de terugwerkende kracht te beperken tot ten hoogste vijf jaren. Dit beleid komt ook in de situatie die hier aan de orde is niet onredelijk over. Het is

immers niet onwaarschijnlijk dat een deel van de personen een uitkering op basis van de Wet aanvullende inkomensvoorzieningen ouderen heeft ontvangen en dus geen financieel nadeel heeft geleden. Waar nodig kan de SVB verder van haar beleid afwijken en maatwerk leveren.

#### **§ 2.4 Arbeidswet 2000 BES (artikel IV)**

Voor de gehele bevolking van Sint Eustatius is Emancipatiedag (1 juli) een historische dag van betekenis. Om de bijzondere status en het belang van de viering van de Emancipatiedag te onderstrepen, hebben de partijen die deelnemen in de «Central Dialogue Statia», waar Sint-Eustatius deel vanuit maakt, de wens uitgesproken om deze dag aan te merken als officiële feestdag in de Arbeidswet 2000 BES. Dit betekent dat werknemers op wie de Arbeidswet 2000 BES van toepassing is en die vanwege de aard van hun werk op die dag moeten werken, recht hebben op een wettelijke toelage.

Daarnaast is er traditioneel het meerdaagse carnavalsfestival waarbij Carnavalsmaandag als officiële feestdag is opgenomen in de Arbeidswet 2000 BES. Op verzoek van partijen komt er een «uitruil» tot stand, waarbij de dag nadat de Carnavalsoptocht wordt gehouden op Sint Eustatius als officiële feestdag wordt ingeleverd. Het aantal officiële feestdagen blijft daardoor op Sint Eustatius gelijk. Deze wijziging is dus kostenneutraal. Partijen hebben aangegeven vooruitlopend op deze wetswijziging de beoogde uitrol al op informele wijze te willen realiseren, op basis van afspraken tussen werkgevers en werknemers.

Met de wijziging van artikel 23, eerste en derde lid, van de Arbeidswet 2000 worden Emancipatiedag en de uitruil met de dag nadat de Carnavalsoptocht wordt gehouden voor Sint Eustatius geregeld.

Voor de volledigheid wordt nog opgemerkt dat deze wijziging geen betrekking heeft op de openbare lichamen Bonaire en Saba. Voor Bonaire heeft reeds eerder een overeenkomstige uitruil van feestdagen plaatsgevonden, waarbij de zogeheten «Dia di Rincon» voor de Carnavalsmaandag in de plaats is gekomen.

#### **§ 2.5 Toeslagenwet, Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten en Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (artikelen VII, X, onderdeel G, en XIX)**

Met de artikelen VII, X, onderdeel G, en XIX wordt een omissie hersteld in het kader van het *wetsvoorstel tot wijziging van de Participatiewet in verband met het uitsluiten van fraudevorderingen bij de vermogenstoets en het beperken van het verbod tot medewerking aan een schuldregeling bij een fraudevordering tot gevallen van opzet of grove schuld (Kamerstukken II 2019/20, 35 374, A)* dat momenteel wordt behandeld in de Eerste Kamer. Het gaat om een omissie in de bij amendement ingebrachte onderdelen van voornoemd wetsvoorstel (*Kamerstukken II 2019–2020, 35 374, 11*). Uit de toelichting bij het amendement blijkt dat het de bedoeling is om het geharmoniseerde handhavings- en sanctiestelsel in de sociale zekerheid te behouden en dat daarom alle vergelijkbare verbodsbepalingen in de socialezekerheidswetten op dezelfde manier worden gewijzigd. De betreffende verbodsbepalingen in de Toeslagenwet, de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW), hoofdstuk 3 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (hierna: oWajong) en hoofdstuk 1 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (hierna: Wajong 2015) zijn echter per abuis niet gewijzigd. Dat wordt met deze voorgestelde wijzigingen hersteld. Dat betekent dat UWV na de wijziging de bevoegdheid heeft om – in overeenstemming met de bedoeling van het amendement – ook in de uitvoering

van de Toeslagenwet, de IOW, de oWajong en de Wajong 2015 mee te werken aan een minnelijke schuldregeling tegen finale kwijting, tenzij de vordering is ontstaan als gevolg van opzet of grove schuld als bedoeld in het Boetebesluit socialezekerheidswetten. Nadat de bij amendement ingebrachte onderdelen van voornoemd wetsvoorstel in werking zijn getreden, kan UWV in de uitvoering van de Toeslagenwet, de IOW, de oWajong en de Wajong 2015 anticiperen op de voorgestelde reparatie. Deze wijzigingen treden in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin deze wet wordt geplaatst en werken terug tot en met een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

## **§ 2.6 Participatiewet, Wet arbeid en zorg en Ziektewet (artikelen VI, IX en XXXIII)**

Een van de onderdelen uit het wetsvoorstel wijziging van de Participatiewet uitvoeren Breed Offensief (hierna: Breed Offensief)<sup>2</sup> betreft het wegnemen van administratieve knelpunten rond de no-riskpolis voor werkgevers. De Tweede Kamer heeft het wetsvoorstel Breed Offensief op 13 april 2021 controversieel verklaard. Werkgevers (De Normaalste Zaak) en gemeenten (VNG, Divosa) hebben gevraagd om het onderdeel wijziging no-riskpolis uit het wetsvoorstel over te hevelen naar de Verzamelwet SZW 2022, zodat dit onderdeel nog op 1 januari 2022 in werking kan treden. Voor het wetsvoorstel Breed Offensief is die datum niet meer haalbaar. Met het opnemen van de wijziging no-riskpolis in de Verzamelwet SZW 2022 wordt aan deze wens tegemoetgekomen.

De regering heeft hierbij mee laten wegen dat dit onderdeel op groot maatschappelijk draagvlak kan rekenen en dat haars inziens het controversieel verklaren van het wetsvoorstel Breed Offensief niets te maken had met dit onderdeel van het wetsvoorstel. Dit onderdeel is technisch van aard en niet omstreden. De Raad van State heeft hierover bij het wetsvoorstel Breed Offensief geen opmerkingen gemaakt. UWV heeft in haar uitvoeringstoets van 30 januari 2020 aangegeven dat invoering per 1 januari 2022 uitvoerbaar is.

Het wegnemen van administratieve knelpunten rond de no-riskpolis voor werkgevers is uitgebreid toegelicht in de memorie van toelichting van het wetsvoorstel Breed Offensief<sup>3</sup>. Samengevat komt het voorstel op het volgende neer. Mensen uit de doelgroep banenafpraak of beschermt werk die met loonkostensubsidie van de gemeente werken vallen thans al onder de no-riskpolis van UWV. Als zij ziek worden betaalt de werkgever het loon door en ontvangt de werkgever een ziekteuitkering ter compensatie van UWV. De ziekteuitkering is gebaseerd op het laatste loon. De loonkostensubsidie door de gemeente moet op grond van de Participatiewet bij ziekte stoppen en worden hervat bij herstel, om dubbele compensatie te voorkomen.

In de huidige situatie doet zich een aantal knelpunten voor. Ten eerste is het lastig voor werkgevers dat ze een werknemer bij ziekte bij twee loketten moeten ziek- en betermelden: bij UWV (vanwege de no-riskpolis) en bij de gemeente (vanwege het stopzetten en hervatten van de loonkostensubsidie). Ten tweede leidt het systeem voor ziek- en betermelding tot allerlei verrekeningen tussen gemeenten en werkgevers omdat het werkproces bij de uitbetaling no-riskpolis en het proces met loonkostensubsidie niet synchroon lopen. Het verrekenen van bedragen is voor werkgevers en gemeenten bewerkelijk, kost tijd en gaat niet altijd goed.

Voor deze knelpunten heeft een extern adviseur (GIDSZ organisatieadvies) een oplossing gevonden:

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2019/20, 35.394.

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2019/20, 35.394, nr. 3, hoofdstuk 6.



○ Tijdens ziekte van een werknemer, waarvoor de no-riskpolis en loonkostensubsidie van toepassing is, loopt de loonkostensubsidie van gemeenten door.

○ De ziektewetuitkering (uitkering no-riskpolis) van UWV aan de werkgever wordt gebaseerd op het loonwaardepercentage dat door de gemeente wordt vastgesteld en geregistreerd en beschikbaar wordt gesteld aan UWV. UWV mag hierop afgaan.

Deze oplossing kon op brede instemming van alle betrokken partijen (sociale partners, UWV, VNG, Inlichtingenbureau) rekenen en is verwerkt in het wetsvoorstel Breed Offensief. Op verzoek van UWV is deze nieuwe systematiek ook doorgetrokken naar andere vormen van samenloop tussen loonkostensubsidie en uitkeringen op grond van de Ziektewet en Wet arbeid en zorg.

De loonkostensubsidie (die bij ziekte blijft doorlopen) biedt werkgevers een compensatie voor de verminderde productiviteit van de werknemer met een arbeidsbeperking. De ZW-uitkering no-riskpolis biedt werkgevers daarnaast een compensatie voor de loonkosten bij ziekte voor het productieve deel van de loonkosten (loonwaarde). Het voorstel voorkomt verrekeningen tussen gemeenten en werkgevers en tussen UWV en gemeenten, dubbele ziekmeldingen en scheelt veel tijd en energie. Een voorbeeld: als de loonwaarde wordt vastgesteld op 60% berekent de gemeente op basis daarvan de hoogte van de loonkostensubsidie aan de werkgever. Dat is dan 40% verhoogd met werkgeverslasten. Dit verandert niet. De loonkostensubsidie blijft in de nieuwe situatie bij ziekte doorlopen en wordt dus, anders dan nu, niet stopgezet en hervat bij herstel. De uitkering no-riskpolis die UWV daarnaast aan de werkgever uitkeert is dan 60% van het laatste loon.<sup>4</sup> De berekening van de no-riskpolis door UWV is dus anders dan nu.

Voor lopende gevallen wordt overgangsrecht getroffen. Dit betekent dat UWV en gemeenten bij nieuwe ziektegevallen vanaf 1 januari 2022 de nieuwe werkwijze toepassen. Bij ziektegevallen die zijn aangevangen voor de datum van inwerkingtreding en die voortduren tot na deze datum hanteren UWV en gemeenten nog de oude werkwijze. Bij betermelding geeft UWV dit door aan de gemeente, wordt de ZW-betaling beëindigd en de loonkostensubsidiebetaling hervat door de gemeente. Omdat de meeste ziektegevallen kortdurend zijn zal de uitloop in de meeste gevallen beperkt zijn.

Net als in het wetsvoorstel Breed Offensief werkt de nieuwe systematiek ook door naar uitkeringen zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg (Wazo). Dit is een verbetering ten opzichte van de huidige situatie, waarbij samenloop tussen loonkostensubsidie en deze Wazo-uitkeringen niet wettelijk is geregeld en dus kan cumuleren waardoor overcompensatie voor de werkgever ontstaat. De Wazo-uitkeringen zwangerschaps- en bevallingsverlof kennen een uitkeringsniveau van 100% van het dagloon en worden ten behoeve van de werknemer aan de werkgever uitbetaald. De wijziging betekent dat bij samenloop van loonkostensubsidie met Wazo-uitkeringen zwangerschaps- en bevallingsverlof de loonkostensubsidie doorloopt en dat deze Wazo-uitkeringen worden gebaseerd op de loonwaarde. De werknemer blijft het salaris behouden bij verlof. Andere verlofvormen op grond van de Wazo hebben een ander regime en achtergrond. Zo is er bij deze andere verlofvormen geen recht op loondoorbetaling. Hierdoor is thans niet te overzien of de werknemer er door de nieuwe systematiek op achteruit zou gaan. Daarom werkt de nieuwe systematiek in dit wetsvoorstel alleen door naar

<sup>4</sup> In aansluiting bij de huidige berekening van de no-riskpolis wordt deze ook in dit voorstel in het tweede ziektejaar gebaseerd op 70% van het laatste loon. In het tweede ziektejaar is de formule dus: 70% van het loonwaardepercentage maal het laatste loon.

Wazo-uitkeringen bij zwangerschaps- en bevallingsverlof. Wel wordt met UWV en andere betrokken partijen bezien of ook voor de andere Wazo-verlofvormen op termijn verbeteringen mogelijk zijn die erop gericht zijn samenloop met loonkostensubsidie in goede banen te leiden.

*Financiële gevolgen:*

Wat betreft de financiële gevolgen van de wijzigingen geldt het uitgangspunt van budgettaire neutraliteit. Wel is er sprake van verschuiving in financiële stromen. Sinds de invoering van de wet harmonisatie instrumenten arbeidsbeprekten<sup>5</sup>voert UWV de no-riskpolis uit voor de gehele doelgroep van de banenafpraak. Omdat deze landelijke no-riskpolis zijn basis vindt in de Ziektewet treden er kosten op in de begroting van SZW. Hiervoor zijn middelen ten behoeve van de no-riskpolis in het Gemeentefonds verschoven naar de begroting van SZW. Omdat UWV het volledige loon compenseerde bij ziekte was het wettelijk bepaald dat gemeenten de loonkostensubsidie aan de werkgever stop moesten zetten om overcompensatie voor werkgevers te voorkomen. Het gevolg hiervan was dat gemeenten minder uitgaven hadden in het inkomensdeel van de Participatiewet. Het Rijk maakte daarentegen meer kosten, doordat UWV het volledige loon compenseerde bij ziekte. Deze middelen zijn daarom destijds verschoven vanuit het inkomensdeel van de Participatiewet naar de Ziektewet.

Door de wijzigingen in dit wetsvoorstel blijft UWV de uitvoerder van de no-riskpolis, maar hoeven gemeenten de loonkostensubsidie aan de werkgever niet meer stop te zetten bij ziekte. Daarom dient de uitname uit het inkomensdeel van de Participatiewet te worden teruggedraaid.

Tevens brengen de wijzigingen uitvoeringskosten met zich mee. Onder andere voor het opzetten en ontsluiten van gegevensuitwisseling tussen UWV en gemeenten en het wijzigen van werkprocessen bij UWV. In zijn aanvullende uitvoeringstoets heeft UWV aangegeven dat de uitvoeringskosten structureel circa 1 mln. bedragen. Deze uitvoeringskosten zijn gedekt binnen de bestaande middelen op de SZW-begroting. Onderstaande tabel geeft de financiële gevolgen van de wijzigingen weer. Deze waren al onderdeel van het wetsvoorstel Breed Offensief en waren in die hoedanigheid al verwerkt. De wijzigingen treden ook bij het wetsvoorstel Breed Offensief per 1 januari 2022 in werking.

(bedragen afgerond op mln. euro)	2020	2021	2022	2023	2024
No-riskpolis	0	0	0	0	0
w.v. terugboeking uitgaven Ziektewet (LKS)			- 25	- 28	- 30
w.v. toevoeging macrobudget Participatiewet			25	28	30
Uitvoeringskosten No-riskpolis	0	1	1	1	1

**§ 2.7 Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (artikel X, onderdelen B tot en met D)**

De plichten en rechten in de oude Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (voor mensen die voor 1-1-2010 voor de eerste keer Wajong hebben aangevraagd en gekregen, hierna: Wajong) en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten 2010 (voor mensen die tussen 1-1-2010 en 1-1-2015 voor de eerste keer Wajong hebben aangevraagd en gekregen, hierna Wajong2010) zijn met ingang van 1 januari 2021 zo veel mogelijk geharmoniseerd met de wet Vereenvoudiging Wajong. Artikel 2:39 van de Wajong2010 bevat nog re-integratieverplichtingen als voorwaarden voor inkomensondersteuning. Op dit moment kan het niet opvolgen van deze verplichtingen

<sup>5</sup> Stb. 2015, 547.

leiden tot het stopzetten van de inkomensondersteuning. Dit is een afwijking van de verplichtingen en maatregelen in de oWajong. Tot en met december 2020 konden Wajongers overstappen van de oWajong naar de Wajong2010. De mogelijkheid tot overstappen is sinds 1 januari 2021 met de wet Vereenvoudiging Wajong afgesloten. Wajongers zijn er bij de overstapmogelijkheid op gewezen dat er geen relevante verschillen zitten in de rechten en plichten tussen de oWajong en de Wajong2010 terwijl zij er mogelijk wel financieel op vooruitgaan.

Om de verschillen weg te werken en aan het harmonisatiedoel te voldoen is het voorstel de re-integratieverplichtingen in artikel 2:39, derde lid, te laten vervallen als voorwaarden voor inkomensondersteuning. In plaats daarvan worden deze re-integratieverplichtingen ondergebracht in de artikelen 2:31, tweede lid, en 2:32, tweede lid, van de Wajong2010, waarin de re-integratieverplichtingen zijn geregeld.

Hiermee worden de rechten en plichten van de Wajong2010 vergelijkbaar met die van de oWajong. Dit betekent dat het meewerken aan activiteiten gericht op inschakeling van de arbeid of aan aanpassen van de arbeidsplaats en aan persoonsgebonden voorzieningen geen voorwaarden meer zijn voor inkomensondersteuning (huidig artikel 2:39, derde lid, onderdelen a en b). Ook zijn het proberen te verkrijgen van passende arbeid en het in dat kader niet stellen van belemmerende eisen geen voorwaarden meer voor inkomensondersteuning (huidig artikel 2:39, derde lid, onderdelen d en e). Het recht op inkomensondersteuning vervalt dus niet langer wanneer niet aan deze vier genoemde voorwaarden voldaan wordt.

De voorwaarden vallen met de voorgestelde wijzigingen van de artikelen 2:31 en 2:32 onder de verplichtingen die horen bij het recht op arbeidsondersteuning. Wanneer niet aan de verplichtingen bij het recht op arbeidsondersteuning voldaan wordt legt het UWV een maatregel op. In het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten wordt bepaald wat voor een maatregelen UWV moet opleggen bij het niet nakomen van verplichtingen. Het Maatregelenbesluit moet aangepast worden om maatregelen te verbinden aan het niet nakomen van de verplichtingen zoals die worden opgenomen in de nieuwe artikelen 2:31, tweede lid en 2:32, tweede lid.

Het voornemen is om het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten zo aan te passen dat voor de verplichtingen in de nieuwe onderdelen c en d van artikel 2:32, tweede lid, een maatregel van de derde categorie opgelegd moet worden. Zonder deze wijziging gelden voor deze onderdelen namelijk maatregelen van de vierde categorie die in de praktijk net zo zwaar zijn als het verliezen van het recht op inkomensondersteuning. Deze aanpassing is daarmee nog noodzakelijk om de verplichtingen in de oWajong en Wajong2010 te harmoniseren.

Ook is het voornemen om het Besluit ontheffing verplichtingen sociale verzekeringswetten zo aan te passen dat de ontheffingen die nu gelden voor artikel 2:39, derde lid, onderdelen d en e, ook gelden voor het nieuwe artikel 2:32, tweede lid, onderdelen c en d. Aan 2:32 wordt een nieuw vijfde lid toegevoegd waardoor het bij AMvB mogelijk is een ontheffing te regelen voor de nieuwe verplichtingen in 2:32, tweede lid, onderdelen c en d. Hierdoor wordt het mogelijk het Besluit ontheffing verplichtingen sociale zekerheidswetten aan te passen waardoor de ontheffingen voor huidig artikel 2:39, derde lid, onderdelen d en e straks gelden voor de verplaatste verplichtingen.

In het voorstel blijft artikel 2:39, derde lid, in stand voor wat betreft het huidige onderdeel c, de verplichting om mee te werken aan het opstellen

van een participatieplan. Hiermee blijft het meewerken aan het opstellen van een participatieplan en daarmee arbeidsondersteuning voorwaardelijk voor inkomensondersteuning. Deze voorwaarde is belangrijk om de participatie van Wajongers te bevorderen. Zonder deze voorwaarde is het mogelijk om een Wajong-uitkering te krijgen, en zonder consequenties niet mee te werken aan re-integratie. Dat past niet bij de geest van de wet en het beleid van het kabinet waarbij het de bedoeling is om Wajongers en andere arbeidsongeschikten zoveel mogelijk te laten participeren.

In het voorstel verdwijnt de tweede volzin uit artikel 2:39, vijfde lid.

## **§ 2.8 Wet financiering sociale verzekeringen (artikel XIV, onderdeel A)**

Met deze wijzigingen wordt een aantal technisch onwenselijke uitkomsten van de huidige werkwijze bij de herziening van het maximumdagloon en het maximumpremieloon voorkomen, zonder dat er iets wijzigt aan het principe van de koppeling aan het minimumloon. Doel is te zorgen voor eenduidige regels over het indexeren van het maximumpremieloon en van het maximumdagloon voor de uitkeringen, waarbij het maximumpremieloon en het maximumdagloon op jaarbasis per 1 januari van het jaar gelijk zijn aan elkaar.

Op dit moment stijgt het maximumpremieloon (het loon tot waarover er maximaal premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet worden betaald) mee met het minimumloon *per dag*. De uitkeringen van de werknemersverzekeringen stijgen met het minimumloon *per maand*. Het maximumdagloon is op dit moment gedefinieerd als het maximumpremieloon, herleid naar een dag ( $1/261^{\text{e}}$ ). Het maximumpremieloon wordt, om uitvoeringstechnische redenen, naar beneden afgerond op hele euro's. Het maximumdagloon, en de daglonen die ten grondslag liggen aan een uitkering, worden afgerond op hele eurocenten. Dat zorgt in de praktijk voor een aantal problemen.

Het eerste probleem is dat de stijging van het maximumdagloon niet exact gelijk is aan de stijging van de uitkeringen. Dat komt, naast de genoemde afrondingswijze, ook doordat de uitkeringen stijgen met het minimumloon per maand, terwijl het maximumdagloon (indirect) meestijgt met het minimumloon per dag. Hierdoor kan de stijging van het maximumdagloon afwijken van de stijging van een uitkering, wat verwarrend kan zijn voor de uitkeringsontvanger.

Het tweede probleem is dat het maximumdagloon vanwege de verschillen in afronding niet gelijk is aan  $1/261^{\text{e}}$  van het maximumpremieloon. Dat maakt de herziening van beide bedragen lastig controleerbaar voor bijvoorbeeld private verzekeraars, die deze bedragen voor hun eigen producten ook gebruiken.

Met de voorgestelde wijziging worden deze problemen voorkomen. Na de wijziging wordt het maximumpremieloon vastgesteld op een veelvoud van 2,61. Omdat het maximumdagloon gelijk is aan  $1/261^{\text{e}}$  van het maximumpremieloon, stijgen beide dan voortaan altijd in exact dezelfde mate. Voor de heffing van de premies werknemersverzekeringen wordt het maximumpremieloon op jaarbasis afgerond op hele euro's. Dat gebeurt in de praktijk nu ook al. Deze afronding wordt nu opgenomen in het wetsartikel. Tot slot wordt, net als voor de uitkeringen in de praktijk al gebeurt, voortaan herzien met de stijging van het minimumloon per maand, in plaats van het minimumloon per dag. Dat heeft geen structureel effect op de uitkeringshoogtes, want het minimumloon per dag en het minimumloon per maand stijgen op langere termijn in dezelfde mate. Per halfjaarlijkse aanpassing kan het op dit moment echter zo zijn dat de stijging van het maximumdagloon en het dagloon van een uitkering een

paar honderdste procent van elkaar afwijken. De bedragen verschillen dan eenmalig een paar cent van elkaar. Door alles te baseren op de stijging van het minimumloon per maand wordt dat voortaan voorkomen.

Het verschil tussen de huidige werkwijze, en de werkwijze na de voorgestelde wetwijziging wordt geïllustreerd in onderstaande tabellen. Daarbij wordt verondersteld dat de contractloonstijging voor elke periode 1 procent is. Het minimumloon per maand, dat wordt afgerond op een veelvoud van 60 cent, stijgt daardoor net iets meer of minder dan 1 procent. Het minimumloon per dag stijgt door afronding soms weer met een iets ander percentage.

In de huidige situatie wordt het maximumpremieloon naar beneden afgerond. Het maximumdagloon wordt afgeleid van het afgeronde maximumpremieloon. De stijging van het maximumdagloon (het maximum voor loongerelateerde uitkeringen) is daardoor vaak niet gelijk aan de indexatie van de uitkering zelf (deze stijgen met het minimumloon per maand).

Huidige systematiek	periode 1	2	3	4	5
Minimumloon per maand <i>stijging</i>	€ 1.684,80	€ 1.701,60 1,00%	€ 1.718,40 0,99%	€ 1.735,80 1,01%	€ 1.753,20 1,00%
Minimumloon per dag <i>stijging</i>	€ 77,76	€ 78,54 1,00%	€ 79,31 0,98%	€ 80,11 1,01%	€ 80,92 1,01%
Maximumpremieloon <i>stijging</i>	€ 58.311,00	€ 58.896,00 1,00%	€ 59.474,00 0,98%	€ 60.074,00 1,01%	€ 60.681,00 1,01%
Maximumdagloon <i>stijging</i>	223,41	225,66 1,01%	227,87 0,98%	230,17 1,01%	232,49 1,01%

In de situatie na wetwijziging wordt het maximumpremieloon eerst afgerond op een veelvoud van 2,61. Omdat het maximumdagloon gedefinieerd blijft als  $1/261^e$  van het maximumpremieloon stijgen beide voortaan in dezelfde mate. Daarnaast wordt voortaan het minimumloon per maand gebruikt als stijgingspercentage, waardoor uitkeringen en het maximumdagloon ook altijd in dezelfde mate stijgen. Voor de premie-inning blijft het maximumpremieloon (naar beneden) afgerond worden op hele euro's.

Na wetwijziging	periode 1	2	3	4	5
Minimumloon per maand <i>stijging</i>	€ 1.684,80	€ 1.701,60 1,00%	€ 1.718,40 0,99%	€ 1.735,80 1,01%	€ 1.753,20 1,00%
Maximumpremieloon afgerond op € 2,61 <i>Stijging</i>	€ 58.310,01	€ 58.894,65 1,00%	€ 59.476,68 0,99%	€ 60.076,98 1,01%	€ 60.679,89 1,00%
Maximumpremieloon tbv premie-inning	€ 58.310,00	€ 58.894,00	€ 59.476,00	€ 60.076,00	€ 60.679,00
Maximumdagloon <i>stijging</i>	223,41	225,65 1,00%	227,88 0,99%	230,18 1,01%	232,49 1,00%

De nieuwe indexeringswijze treedt in werking met ingang van 1 januari 2022. Daardoor wordt deze van toepassing op indexeringswijzen die plaatsvinden vanaf die datum. Op de indexeringswijzen die daarvoor zijn gedaan, waaronder de indexeringswijze die ingaat op 1 januari 2022, blijft de oude indexeringswijze van toepassing.

## **§ 2.9 Wet financiering sociale verzekeringen en Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikelen XIV, onderdelen D en E, en XXXII, onderdelen E en K).**

In artikel 29b, van de Ziektewet (hierna: ZW) is de zogenaamde no-riskpolis geregeld. Met de no-riskpolis in de ZW is beoogd om werkgevers over de streep te trekken om werknemers met een verhoogd risico op arbeidsongeschiktheid in dienst te nemen en een dienstverband aan te bieden. Indien de werknemer met een no-riskpolis uitvalt wegens ziekte, heeft deze werknemer namelijk recht op ziekgeld van het UWV. Doordat UWV ziekgeld betaalt, wordt de werkgever financieel gecompenseerd voor het loon dat hij aan zijn werknemer moet doorbetalen tijdens ziekte. En in geval van langdurig verzuim welke tot een WIA-uitkering leidt, hoeft de werkgever daar niet de financiële risico's van te dragen. Voor de werkgever die eigenrisicodrager is voor de WGA, betekent dit dat hij de WGA-uitkering niet zelf hoeft te betalen.<sup>6</sup> Voor de publiek verzekerde werkgever betekent dit dat hiermee een verhoging van de gedifferentieerde premie voorkomen wordt.<sup>7</sup> Hiermee is door de wetgever beoogd om drempels weg te halen, zodat werkgevers aan personen uit deze groepen toch een dienstverband zullen aanbieden. Deze regeling leidt er in de praktijk echter ook toe dat UWV nu in bepaalde situaties (achteraf) fictieve ZW-rechten moet vaststellen. Dit is onwenselijk. Hierna wordt eerst de huidige regeling geschetst. Vervolgens wordt de voorgestelde wijziging toegelicht.

De regeling leidt ertoe dat bij een te late aanvraag het ziekgeld niet meer tot uitbetaling kan komen, omdat het ziekgeld over ten hoogste een jaar met terugwerkende kracht wordt uitbetaald. Echter, de werkgever kan nog wel UWV verzoeken om het recht op ziekgeld te beoordelen. Deze fictieve ziekgeldclaim kan aantrekkelijk zijn voor de werkgever die eigenrisicodrager is, want dit betekent dat de werkgever de aansluitende WGA-uitkering niet zelf hoeft te betalen. Ook voor de publiek verzekerde werkgever kan dit aantrekkelijk zijn omdat hij hiermee een verhoging van de gedifferentieerde premie voorkomt. Hierdoor is het in de huidige regeling financieel aantrekkelijk voor werkgevers om zelf – of door een daarin gespecialiseerd bureau – in hun administratie c.q. archieven op zoek te (laten) gaan naar langdurig zieke werknemers die achteraf mogelijk recht op ziekgeld zouden hebben gehad. Dit leidt ertoe dat UWV nu een toenemend aantal verzoeken van werkgevers ontvangt om vast te stellen of er in het verre verleden (soms zelfs na 7 jaar) recht zou zijn geweest op ziekgeld als tijdig een claim zou zijn gedaan.

Aangezien in dit soort situaties het ziekgeld niet meer tot uitbetaling kan komen, moet UWV in deze situaties uitsluitend voor de hierboven geschetste mogelijke WIA-gevolgen (toerekening of premielasten) een fictief recht op ziekgeld vaststellen. Mogelijk moet de verzekerde daarvoor worden onderzocht door een arts van UWV. UWV moet ook aan de verzekerde brieven sturen over een recht op ziekgeld, dat nooit tot uitbetaling kan komen. Dit is een onbedoeld en onwenselijk gevolg van de huidige redactie van de artikelen 117b, derde lid, onderdeel c, van de Wet financiering sociale verzekeringen (hierna: Wfsv) en artikel 82, zesde lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA). Het is ongewenst en past niet in de structuur van deze wetgeving om fictieve rechten vast te stellen, terwijl het beoogde doel van de no-riskpolis – namelijk het over de streep trekken van werkgevers om iemand in dienst

<sup>6</sup> Artikel 82, zesde lid, Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

<sup>7</sup> De WGA-uitkering wordt in dit geval niet betaald uit de Werkhervattingskas (artikel 117b, eerste lid, Wet financiering sociale verzekeringen, hierna: Wfsv), die wordt gevuld met de door werkgevers opgebrachte gedifferentieerde premies (artikel 33, tweede lid, en artikel 38 Wfsv).

te nemen met een arbeidsongeschiktheidsverleden – hier niet meer mee wordt bereikt.

Daarom wordt wijziging voorgesteld van artikel 17b, derde lid, onderdeel c, van de Wfsv en artikel 82, zesde lid, van de Wet WIA.

De voorgestelde aanpassingen van de WIA en de Wfsv zijn erop gericht om de voordelen van een fictieve claim op ziekgeld weg te nemen. Die voordelen zijn – in het geval de werkgever die eigenrisicodrager is – het niet hoeven dragen van de kosten van de WGA-uitkering en – in het geval van de publiek verzekerde werkgever – het voorkomen van een verhoging van de gedifferentieerde premie. Om dit te bereiken wordt ten eerste voorgesteld artikel 82, zesde lid, van de WIA zodanig aan te passen dat uitsluitend in het geval dat het ziekgeld daadwerkelijk is uitbetaald of nog tot uitbetaling kan worden gekomen, de eigenrisicodrager niet de kosten voor de WGA-uitkering draagt waarop op grond van de no-riskpolis aanspraak kan worden gemaakt. Ten tweede wordt ten aanzien van de publiek verzekerde werkgever voorgesteld artikel 117b, derde lid, onderdeel c, Wfsv zodanig aan te passen dat uitsluitend in het geval het ziekgeld daadwerkelijk is uitbetaald of nog tot uitbetaling kan worden gekomen, de WGA-uitkering niet ten laste van de Werkhervatingskas wordt betaald. De voorgestelde wijzigingen in beide bepalingen regelen dit. De toevoegingen hebben betrekking op zowel het ziekgeld als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen d, e, f of g, van de Ziektewet als op het ziekgeld als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, ZW dat is toegekend direct aansluitend op een dienstbetrekking waarin recht op ziekgeld als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdeel e, f of g, ZW bestond.

Door deze beperking valt de reden voor een fictieve claim op ziekgeld weg. Deze kan er immers niet meer toe leiden dat de eigenrisicodrager niet (meer) de kosten van de WGA-uitkering hoeft te dragen of dat de publiek verzekerde werkgever een verhoging van de gedifferentieerde premie voorkomt. Hiervoor wordt aangesloten bij de al bestaande termijn voor het met terugwerkende kracht uitbetalen van ziekgeld. Ziekgeld kan achteraf worden geclaimd en met terugwerkende kracht tot ten hoogste een jaar worden toegekend.<sup>8</sup> Dat betekent dat als bijvoorbeeld pas anderhalf jaar na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid een melding wordt gedaan bij UWV het ziekgeld alleen over het laatste jaar wordt toegekend. Voor het eerste half jaar arbeidsongeschiktheid wordt het ziekgeld in dit voorbeeld niet meer toegekend en daarom ook niet uitgekeerd.

De maximale duur van het recht op ziekgeld is 104 weken. Als aan de voorwaarden daarvoor is voldaan, heeft de werknemer na die 104 weken recht op een WIA-uitkering. Na instroom in de WIA/WGA kan de werkgever nog een ziekgeldclaim indienen, maar die claim kan alleen tot uitbetaling komen als die tijdig is gedaan, zoals hiervoor is toegelicht.

Als de termijn van een jaar, waarover het ziekgeld nog met terugwerkende kracht wordt uitbetaald is verstreken, kan de werkgever door de ziekgeldclaim niet meer voorkomen dat hij de WGA-uitkering zelf moet betalen (als hij eigenrisicodrager is) of dat zijn gedifferentieerde premie wordt verhoogd (als hij publiek verzekerd is). Het is redelijk om voor zowel het claimen van het ziekgeld zelf, als voor de WIA-gevolgen dezelfde termijn te hanteren.

---

<sup>8</sup> Artikel 38a, negende lid, en artikel 38b, tweede lid, van de Ziektewet.

Ter verduidelijking dient het volgende voorbeeld. Als een werkgever drie jaar na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid een ziekengeldclaim indient, dan kan er geen ziekengeld meer toegekend en uitbetaald worden vanwege de termijnoverschrijding. Het ziekengeld wordt immers toegekend met ten hoogste één jaar terugwerkende kracht. Die termijn is in dit voorbeeld verstreken nadat het recht op ziekengeld op zijn laatst is geëindigd (de maximale duur van recht op ziekengeld is immers 104 weken). Als gevolg van het onderhavige voorstel kan de werkgever die een ziekengeldclaim indient hier niet meer mee voorkomen dat hij de WGA-uitkering zelf moet betalen (als hij eigenrisicodrager is) of dat die uitkering wordt meegenomen bij de berekening van de hoogte van zijn gedifferentieerde premie (als hij publiek verzekerd is).

De beoogde datum van inwerkingtreding voor deze wijziging is 1 januari 2022. Voor verzoeken om recht op ziekengeld vast te stellen, die gedaan zijn voor het tijdstip van inwerkingtreding, is overgangsrecht geregeld. De voorgestelde wijzigingen in de WIA en de Wfsv hebben met name gevolgen als de werknemer al is ingestroomd in de WIA en de werkgever het financieel risico hier dus voor draagt; als hij eigenrisicodrager is, draagt hij immers de lasten van de WGA-uitkering en als de werkgever publiek verzekerd is, betaalt hij immers een hogere gedifferentieerde premie. Zonder overgangsrecht zou een werkgever, die al voor het tijdstip van inwerkingtreding van deze wet heeft verzocht om het recht op ziekengeld vast te stellen, er achteraf mee geconfronteerd worden dat deze aanvraag er niet meer toe kan leiden dat hij dit financieel risico niet zelf hoeft te dragen. Zonder overgangsrecht zou ook een werkgever, aan wie de WIA-gevolgen nu niet worden toegerekend terwijl op grond van artikel 38a, negende lid, of artikel 38b, tweede lid, ZW geen ziekengeld is toegekend, opeens wel de WGA-uitkering of een hogere gedifferentieerde premie moeten betalen. Om dit te voorkomen is eerbiedigende werking nodig. Deze eerbiedigende werking zal tot gevolg moeten hebben dat de publiek verzekerde werkgever geen hogere gedifferentieerde premie hoeft te betalen en de werkgever die eigenrisicodrager voor de WGA is niet de lasten van de WGA-uitkering zelf hoeft te dragen indien:

1. de aanvraag van het ziekengeld voor de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is gedaan, ongeacht of daar op die datum al op is beschikt, en;

2. op grond van artikel 38a, negende lid, of artikel 38b, tweede lid, ZW geen ziekengeld is of wordt toegekend.

Daarom wordt voorgesteld om bij wijze van overgangsrecht te regelen dat in deze situaties de werkgever die eigenrisicodrager is niet zelf de WGA-uitkering hoeft te betalen terwijl de werkgever die publiek verzekerd is geen hogere gedifferentieerde premie hoeft te betalen.

Op grond van artikel 83, eerste lid, WIA en artikel 1 van de Regeling vaststelling periode eigenrisicodragen WGA-uitkeringen draagt de eigenrisicodrager ten hoogste voor een periode van tien jaar het risico voor de lasten van de WGA-uitkering, gerekend vanaf het tijdstip waarop het recht op de WGA-uitkering is ontstaan. Op grond van artikel 117b, eerste lid, onderdeel a, Wfsv komen WGA-uitkeringen voor dezelfde periode ten laste van de Werkhervattingskas. Werkgevers die publiek verzekerd zijn zullen daarom ten hoogste tien jaar een hogere gedifferentieerde premie moeten betalen als een (voormalig) werknemer instroomt in de WIA. Dat betekent dat aan het voorgestelde artikel 122r Wfsv en artikel 133m WIA voor ten hoogste tien jaar rechten kunnen worden ontleend. In verband daarmee regelt het voorgestelde tweede lid van beide bepalingen dat zij tien jaar na de beoogde datum van inwerkingtreding, dus met ingang van 1 januari 2032, vervallen.



Tot slot wordt opgemerkt dat de huidige wet- en regelgeving blijft gelden in de situatie dat het ziekengeld bij het opleggen van een maatregel geheel wordt geweigerd en in de situatie dat een uitsluitingsgrond wordt toegepast; de voorgestelde wijziging verandert daar niets aan.

## **§ 2.10 Wet kinderopvang (artikel XX, onderdelen B en C)**

### *Aanleiding*

Met ingang van 31 januari 2020 is het Verenigd Koninkrijk teruggetreden uit de Europese Unie (EU). Tot 31 december 2020 gold op basis van het Akkoord inzake de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland uit de Europese Unie en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie, 2019/C 384 I/01 van 12 november 2019 (hierna: terugtrekkingsakkoord)<sup>9</sup> een overgangsperiode waarin alle EU-regelgeving nog van toepassing was op het Verenigd Koninkrijk. Per 1 januari 2021 moet het Verenigd Koninkrijk gezien worden als derde land.

Voor het voortzetten van het recht op kinderopvangtoeslag volgens de Wet kinderopvang in het Verenigd Koninkrijk is het terugtrekkingsakkoord van belang. In het terugtrekkingsakkoord is namelijk overeengekomen in welke situatie en voor welke doelgroep export van socialezekerheidsuitkeringen naar het Verenigd Koninkrijk mogelijk blijft. Wanneer deze bepalingen vertaald worden naar het recht op Nederlandse kinderopvangtoeslag betekent dat het volgende: personen die voor of op 31 december 2020 in het Verenigd Koninkrijk woonden en op basis van artikel 1.6 Wet kinderopvang kinderopvangtoeslag uit Nederland exporteren, behouden dit recht zo lang hun verblijf in het Verenigd Koninkrijk ononderbroken voortduurt. Of een verblijf een ononderbroken karakter heeft, wordt bepaald door de Europese richtlijn vrij verkeer en verblijf.<sup>10</sup>

Het recht op export van kinderopvangtoeslag kan ook van toepassing zijn op personen die voor of op 31 december 2020 nog geen kinderopvangtoeslag ontvingen. Personen die op die datum in het Verenigd Koninkrijk wonen en onder socialezekerheidswetgeving van Nederland vallen, hebben recht op export van de kinderopvangtoeslag in het Verenigd Koninkrijk zo lang hun situatie voortduurt.<sup>11</sup> Dus zo lang deze grensoverschrijdende situatie tussen Nederland en het Verenigd Koninkrijk blijft bestaan, kunnen deze personen op enig moment recht hebben op kinderopvangtoeslag uit Nederland. Er hoeft op 31 december 2020 dus nog geen kinderopvangtoeslag ontvangen te worden; bepalend is dat op dat moment de grensoverschrijdende situatie tussen Nederland en het Verenigd Koninkrijk met een relatie met socialezekerheidswetgeving al bestond.

Dit komt tot uitdrukking met de voorgestelde wijziging van artikel 1.6 van de Wet kinderopvang door op de ouder of de partner van de ouder dit artikel van overeenkomstige toepassing te verklaren indien zij binnen de personele werkings sfeer, bedoeld in de artikelen 30 of 32 van het terugtrekkingsakkoord vallen. In het nieuwe artikel 1.6b, tweede lid, zijn ook het tiende en elfde lid opgenomen. Deze leden zijn ingevoegd door

<sup>9</sup> EUR-Lex – 12019W/TXT(02) – EN – EUR-Lex (europa.eu).

<sup>10</sup> Richtlijn 2004/38/EG van 29 april 2004 betreffende het recht van vrij verkeer en verblijf op het grondgebied van de lidstaten voor de burgers van de Unie en hun familieleden, tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 1612/68 en tot intrekking van Richtlijnen 64/221/EEG, 68/360/EEG, 72/194/EEG, 73/148/EEG, 75/34/EEG, 75/35/EEG, 90/364/EEG, 90/365/EEG en 93/96/EEG.

<sup>11</sup> Artikel 30, eerste lid, onder c, en artikel 30, tweede lid, in samenhang met artikel 31, tweede lid, van het terugtrekkingsakkoord.

middel van artikel IIA van de Wet verbetering uitvoerbaarheid toeslagen, dat op 1 januari 2022 in werking zal treden.

Personen die ná 31 december 2020 in de grensoverschrijdende situatie zijn gekomen, of waarbij de grensoverschrijdende situatie onderbroken is of wordt, vallen niet (meer) binnen de personele werkingssfeer van het terugtrekkingsakkoord en zullen daarom de kinderopvangtoeslag niet naar het Verenigd Koninkrijk kunnen exporteren.

#### *Registratie*

Voor daadwerkelijke effectuering van het recht op export van kinderopvangtoeslag is in artikel 1.48, eerste en tweede lid, van de Wet kinderopvang bepaald dat een in een lidstaat gevestigde kinderopvangvoorziening door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gelijkgesteld moet zijn met een geregistreerd kindercentrum of geregistreerde voor gastouderopvang. Deze gelijkstelling gebeurt door inschrijving in het register buitenlandse kinderopvang. Nu het Verenigd Koninkrijk geen lidstaat meer is, zal de gelijkstelling ook voor kinderopvangvoorzieningen in het Verenigd Koninkrijk geregeld moeten worden. De gelijkstelling is geldig voor vier jaar, dus naast registratie van een buitenlandse kinderopvangvoorziening, zal ook verlenging van de registratie mogelijk moeten blijven.

#### *Uitvoering*

Het beheer van het register buitenlandse kinderopvang is in handen van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). DUO zal aanvragen en verleningen voor registratie van kinderopvangvoorzieningen uit het Verenigd Koninkrijk blijven behandelen.

De Belastingdienst/Toeslagen beoordeelt of recht bestaat op kinderopvangtoeslag. De Sociale Verzekeringsbank (SVB) is verantwoordelijk voor de uitbetalingen van kinderopvangtoeslag in het buitenland. Aan al deze instanties is een uitvoeringstoets voorgelegd.

#### *DUO*

DUO concludeert dat het Terugtrekkingsakkoord en het conceptwetsvoorstel geen uitvoeringsconsequenties voor DUO heeft en uitvoerbaar is. Het systeem Register Buitenland Kinderopvang hoeft niet aangepast te worden en er zijn geen gevolgen voor de verantwoordingsinformatie en gegevensuitwisseling. De correspondentie en instructies zijn al aangepast. Het concept leidt nauwelijks of niet tot volume-effecten en heeft geen effect op de regeldruk.

#### *SVB*

Ook de SVB heeft geconstateerd dat het conceptwetsvoorstel uitvoerbaar is. De SVB brengt enkele punten onder de aandacht.

Voor de personele werkingssfeer wordt in het concept verwezen naar artikel 30 van het terugtrekkingsakkoord. De SVB mist daarbij verwijzing naar artikel 32 (*Bijzondere situaties*) van het terugtrekkingsakkoord en verzoekt die verwijzing op te nemen om onduidelijkheid over verwerking in nationale regelgeving te voorkomen. Dat is gebeurd.

De SBV wijst verder op het belang van goede afstemming met de verschillende partijen in de keten en benoemt dat het overgangsrecht uit het terugtrekkingsakkoord er nog voor langere tijd voor kan zorgen dat export van kinderopvangtoeslag naar het VK plaats moet vinden.

## *Belastingdienst*

De Belastingdienst/Toeslagen heeft een uitvoeringstoets uitgebracht bij de afspraken in het terugtrekkingsakkoord met betrekking tot de sociale zekerheid over export naar het VK. De Belastingdienst/Toeslagen concludeert dat het voorstel uitvoerbaar is en invoering per 1 januari 2022 mogelijk is. De maatregel op de kinderopvangtoeslag in het onderhavige wetsvoorstel dient ter verduidelijking van de uitvoeringspraktijk die voortvloeit uit de internationaalrechtelijke afspraken rond de terugtrekking van Groot-Brittannië uit de EU. De uitvoeringskosten voor de toeslagen die met het terugtrekkingsakkoord gemoeid zijn, komen daarmee niet rechtstreeks voort uit het onderhavige wetsvoorstel.

## *Financiële gevolgen*

Deze wijziging behoudt de vóór Brexit bestaande situatie van recht op kinderopvangtoeslag in de hierboven genoemde gevallen en brengt dus geen extra uitgaven aan kinderopvangtoeslag met zich mee. Het betreft naar inschatting kleine aantallen ouders, waarbij dit aantal over de tijd geleidelijk zal afnemen (geldt immers alleen voor per 31-12-2020 bestaande situaties).

## **§ 2.11 Wet ongevallenverzekering BES (artikel XXII)**

De Wet ongevallenverzekering BES (Wet OV BES) geeft recht op een uitkering aan de werknemer die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is als gevolg van een ongeval dat hem in verband met zijn dienstbetrekking is overkomen, of als gevolg van bij algemene maatregel van bestuur aan te wijzen ziekten en lichamelijke letsels (artikel 5, eerste tot en met zesde lid, jo artikel 1, eerste lid, onder f, Wet OV BES). Daarnaast geeft de Wet OV BES recht op een nabestaandenuitkering aan de echtgenoot van een overleden werknemer en op een (half-)wezenuitkering aan kinderen van een overleden werknemer (artikel 5, zevende lid, jo artikel 1, eerste lid, onder f, Wet OV BES). De wet is gebaseerd op een Landsverordening die gold vóór de staatkundige transitie per 10-10-2010. Daardoor is de manier van indexeren die in de Landsverordening was opgenomen in de Wet OV BES overgenomen (artikel 5, dertiende en veertiende lid), zijnde een toeslag op de ongevallengelden en uitkeringen in plaats van aanpassing van de bedragen van lopende uitkeringen. Een dergelijke toeslag is uitvoeringstechnisch veel omslachtiger dan een automatische aanpassing van bedragen en wordt, in aansluiting op de praktijk bij de SVB Nederlandse Antillen van voor de staatkundige transitie, niet toegepast. Uit overwegingen van uitvoerbaarheid is het niet goed mogelijk gebleken de eerder aangekondigde<sup>12</sup> toepassing van een toeslag te implementeren. Daarmee is de wenselijkheid ervan – om koopkrachtverlies gedurende een lange periode van uitkeringsafhankelijkheid te voorkomen – blijven staan.

Met het oog op de uitvoerbaarheid voorziet deze wijziging in vervanging van de bepalingen over een toeslag door introductie van indexering van het loon per dag waarnaar de uitkering is berekend. De grondslag voor de indexering is indirect de ontwikkeling van het consumentenprijsindexcijfer, doordat wordt aangesloten bij de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon (WML). Immers het WML houdt gelijke tred met de ontwikkeling van het consumentenprijsindexcijfer, additionele verhogingen met een beleidsmatige achtergrond daargelaten. Indien dat laatste het geval is, ligt het voor de hand dat de uitkering die op

<sup>12</sup> Begroting Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor het jaar 2017, Kamerstukken II, 2016–2017, 34 550 XV, nr. 2, pag. 180.

grond van de Wet OV BES wordt verstrekt, deze beleidsmatige verhoging eveneens volgt. De OV-uitkering is immers een loongerelateerde uitkering.

### **§ 2.12 Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en Ziektewet (artikelen XXIII, XXXII, onderdelen G tot en met J, en XXXIII)**

Artikel 88 en verder van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (hierna: WAO), artikel 103 en verder van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) en artikel 75 en verder van de Ziektewet (hierna: ZW) regelen hoe om moet worden gegaan met medische beschikkingen. Dat zijn beschikkingen waaraan een beoordeling van medische gegevens ten grondslag ligt. De regeling is van toepassing op de voorbereiding van medische beschikkingen en op bezwaarprocedures tegen medische beschikkingen. UWV mag volgens de huidige regeling alleen medische gegevens aan de belanghebbende werkgever verstrekken wanneer en voor zover de werknemer daarvoor schriftelijk toestemming geeft. Dit wordt geregeld door artikel 88a WAO, artikel 104 WIA en artikel 75a ZW. Geeft de werknemer die toestemming niet, dan worden de gegevens alleen verstrekt aan een gemachtigde van de werkgever, die daarbij in de plaats treedt van die werkgever. De gemachtigde moet arts of advocaat zijn, of bijzondere toestemming hebben van UWV.

UWV heeft de procedures bij medische beschikkingen zo ingericht dat de werknemer eerst zelf kennis kan nemen van relevante medische stukken voordat deze stukken met zijn toestemming aan de werkgever worden verstrekt, zodat hij goed geïnformeerd al dan niet toestemming kan geven. Dit is een ingewikkeld en tijdrovend proces, zowel voor UWV als voor werknemers en werkgevers. Dit leidt mogelijk tot vertraging in de procesgang. Daarbij is het twijfelachtig of een werkgever de medische gegevens kan interpreteren en is het de vraag of kennisname door de werkgever zelf voldoende meerwaarde heeft.

De voorgestelde wijziging strekt ertoe, dat UWV medische gegevens niet langer aan een werkgever mag verstrekken, ook niet als een werknemer daar toestemming voor geeft. De gemachtigde van de werkgever, die daarbij in de plaats treedt van die werkgever, ontvangt de medische gegevens zonder tussenkomst van de werknemer zoals dat nu ook het geval is. Het is daarom niet meer nodig dat de werknemer eerst zelf kennisneemt van de stukken. In verband daarmee wordt voorgesteld artikel 88a WAO, artikel 104 WIA en artikel 75a ZW te schrappen.

De voorgestelde wijziging heeft tot gevolg dat medische gegevens in het geheel niet meer met de werkgever zelf mogen worden gedeeld. Namens hem krijgt de gemachtigde de inzage in de medische gegevens. In het geval van de ZW kan dat ook de bedrijfsarts of arbodienst van een eigenrisicodragers zijn. De werknemer dient als belanghebbende uiteraard ook zelf inzage te krijgen in alle stukken. Hij heeft dit recht op inzage ook reeds op grond van artikel 15 van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (hierna: AVG). Om hierover verwarring te voorkomen is geregeld dat behalve aan de werknemer de stukken uitsluitend worden verstrekt aan de gemachtigde. Dit geldt ook voor de aparte bijlage waarin UWV de medische gegevens en medische rapportages vermeldt waarop een medische beschikking is gebaseerd.

De WAO bestaat alleen nog voor mensen die reeds een WAO-uitkering ontvangen. De medische beschikkingenregeling in de WAO zou nog van toepassing kunnen zijn en om die reden wordt de regeling in de WAO in lijn gebracht met de aanpassing van de WIA en ZW.

Voor de goede orde wordt opgemerkt dat niet via de grondslagen in de AVG zelf voor het verwerken van medische persoonsgegevens in geval van toestemming (in casu van de werknemer) alsnog kan worden bewerkstelligd dat de werkgever zelf inzage zou krijgen in de medische gegevens.

De voorgestelde wijziging geldt niet alleen voor medische beschikkingen in het kader van de WAO, WIA en de ZW. Artikel 129c van de Werkloosheidswet verklaart artikel 103 tot en met 110 van de WIA van overeenkomstige toepassing op besluiten in het kader van de Werkloosheidswet, waar een medische beoordeling aan ten grondslag ligt. De wijzigingen in de WIA werken via die weg dus ook door in de Werkloosheidswet.

Het voornemen is de voorgestelde wijziging in werking te laten treden met ingang van 1 januari 2022. De voorgestelde wijziging heeft onmiddellijke werking. Dat betekent dat vanaf 1 januari 2022 geen medische gegevens meer aan de werkgever worden verstrekt, ongeacht of de werknemer daar voor die datum toestemming voor heeft gegeven. Voor die verstrekking is dan immers geen grondslag meer. De voorgestelde wijziging heeft geen gevolg voor medische gegevens die vóór 1 januari 2022 aan de werkgever zijn verstrekt.

### **§ 2.13 Wet op de ondernemingsraden (artikel XXVI)**

Medezeggenschap van werknemers is een belangrijk grondrecht, verankerd in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). De WOR biedt werkgevers en werknemers handvatten om de medezeggenschap in de onderneming zelf vorm te geven. De wet schept kaders en maakt rechten afdwingbaar. Het is aan de betrokken spelers om binnen die kaders en met behulp van de bestaande rechten passende afspraken te maken en zo de medezeggenschap samen vorm te geven. Soms doen zich ontwikkelingen voor die maken dat het wettelijke kader aangescherpt moet worden.

De tijd dat werknemers standaard een leven lang in dienst waren bij één werkgever is voorbij. De gemiddelde duur van het dienstverband van werknemers neemt af en het aantal werknemers met flexibele contracten neemt toe. De ondernemingsraad dient een goede weerspiegeling te zijn van de in de onderneming werkzame personen. De regering vindt het van belang dat ook werknemers met korte of tijdelijke dienstverbanden aanspraak kunnen maken op medezeggenschapsrechten.

Tijdens het Algemeen overleg Handhaving/Arbeidsomstandigheden van 28 juni 2018 is naar aanleiding van het Nalevingsonderzoek Wet op de ondernemingsraden (2017)<sup>13</sup> met de Tweede Kamer gesproken over de mogelijke belemmeringen die werknemers ervaren om zitting te nemen in de ondernemingsraad (OR) en over de mate waarin flexkrachten bij de medezeggenschap worden betrokken. Uit het Nalevingsonderzoek WOR (2017) blijkt namelijk dat de betrokkenheid van flexkrachten achterblijft.<sup>14</sup>

In het debat zijn de kiesterminnen in de WOR als mogelijke drempel genoemd. De WOR biedt de mogelijkheid om de termijnen voor actief en passief kiesrecht te verkorten, maar het feit dat de wet minimumtermijnen noemt maakt dat deze in de praktijk mogelijk als norm zijn gaan gelden. Dit zou met name voor flexkrachten een belemmering kunnen vormen voor betrokkenheid bij en deelname aan de OR.

<sup>13</sup> Bijlage bij Kamerstukken II, 2017–2018, 29 818, nr. 44.

<sup>14</sup> Idem, het betreft hier alle werknemers met een tijdelijk/flexibel contract.

Daarom is de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) van de SER gevraagd welke obstakels mogelijk een belemmering vormen om deel te nemen aan de OR en hoe de commissie in dat licht aankijkt tegen de termijnen in de WOR voor actief en passief kiesrecht.

De CBM schetst een aantal ontwikkelingen die maken dat de huidige wettelijke kiestertermijnen een drempel vormen. Het gaat dan om de toename van het aantal flexkrachten (werknemers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten, gedetacheerden en payrollwerknemers) en de daling van de gemiddelde duur van het dienstverband van werknemers. De commissie adviseert daarom de termijnen voor actief en passief kiesrecht te verkorten van respectievelijk 6 en 12 maanden naar 3 maanden.

De CBM benoemt verschillende manieren om flexkrachten meer bij de medezeggenschap te betrekken. Dit kan door oog te hebben voor hun belangen, door hen actief te betrekken of door hen zelf deel te laten nemen aan de medezeggenschap. Om de betrokkenheid van uitzendkrachten die structureel in de onderneming van de inlener werkzaam zijn te vergroten adviseert de CBM daarnaast de periode waarna uitzendkrachten als in de onderneming werkzame personen kwalificeren en medezeggenschapsrechten gaan opbouwen in de onderneming van de inlener, te verkorten van 24 naar 15 maanden. Dit betekent dat een uitzendkracht na 15 maanden medezeggenschapsrechten gaat opbouwen in de onderneming van de inlener en na 18 maanden actief en passief kiesrecht verwerft (15+3=18 maanden).

De regering onderschrijft de analyse van de CBM en neemt beide voorstellen over. Zoals reeds aangekondigd in de Kamerbrieven van 30 juni 2020 en 11 november 2020 zal de wet hierop worden aangepast.<sup>15</sup>

Overigens blijft de WOR de OR de ruimte bieden om van de kiestertermijnen af te wijken. De OR heeft op grond van art. 6, vijfde lid, de mogelijkheid om in zijn reglement af te wijken van de diensttijdeisen. Ook blijven de ondernemer en de OR de optie houden om de periode waarna uitzendkrachten als in de onderneming werkzame personen kwalificeren te verkorten. Op grond van artikel 6, vierde lid, kunnen zij gezamenlijk een of meer groepen van personen die anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst met de ondernemer, dan wel krachtens publiekrechtelijke aanstelling, regelmatig in de onderneming arbeid verrichten aanwijzen als in de onderneming werkzame personen. Bijvoorbeeld uitzendkrachten die nog geen 15 maanden werkzaam zijn in de onderneming.

Tevens is door de CBM een analyse gemaakt van andere mogelijke obstakels die werknemers ervan kunnen weerhouden deel te nemen aan de OR, zoals werkdruk en tijdgebrek. De CBM adviseert wettelijk te regelen dat in het instellingsbesluit kan worden afgeweken van de hoofdregel dat een vaste commissie voor de meerderheid uit OR-leden moet bestaan. Dit kan bijdragen aan het verminderen van de belasting van OR-leden. Indien een vaste commissie niet voor een meerderheid uit OR-leden bestaat blijft het advies- en instemmingsrecht bij de OR liggen. Ook dit voorstel is overgenomen en artikel 15 van de WOR wordt hierop aangepast.

---

<sup>15</sup> Kamerstukken II, 2019–2020, 29 818, nr. 45 en Kamerstukken II, 2020–2021, 29 544, nr. 1028, p. 13.

## **§ 2.14 Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (artikel XXVII)**

De wijziging in artikel 2a van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (hierna: Wet Avv) strekt tot nadere implementatie van artikel 3, tweede lid, van Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Europese Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PbEG 1997, L018) (hierna: detacheringsrichtlijn). Dit artikellid bevat een verplichte uitzondering ten aanzien van het minimumaantal betaalde jaarlijkse verlofdagen en de beloning op grond van de toepasselijke algemeen verbindend verklaarde cao. De uitzondering geldt voor gedetacheerde werknemers die werkzaamheden verrichten met het oog op de initiële assemblage of de eerste installatie van een goed, die een wezenlijk bestanddeel uitmaken van een overeenkomst voor de levering van goederen, noodzakelijk zijn voor het in werking stellen van het geleverde goed en uitgevoerd worden door gekwalificeerde of gespecialiseerde werknemers van de leverende onderneming, onder de voorwaarde dat de detachering niet meer dan acht dagen bedraagt. Het gaat dus om werkzaamheden in Nederland die erg kort duren en nauw verbonden zijn met de grensoverschrijdende levering van een goed, wat de rechtvaardiging vormt voor deze uitzondering van een klein deel van de harde kern van arbeidsvoorwaarden. De uitzondering geldt niet voor werkzaamheden in de bouwsector.

Toen de detacheringsrichtlijn werd geïmplementeerd in de Nederlandse wetgeving, is afgezien van implementatie van dit artikellid, waarschijnlijk omdat de implementatiewetgeving enkel zou gaan gelden voor de werkzaamheden in de bouwsector, waardoor het implementeren van de verplichte uitzondering zinledig zou zijn. Bij de uitbreiding van de werkingssfeer van de detacheringsregels in Nederland is in de Eerste en Tweede Kamer kort stilgestaan bij dit artikellid en het feit dat het niet geïmplementeerd leek in de Nederlandse wetgeving. De toenmalige regering merkte in de nota naar aanleiding van het verslag van de Tweede Kamer op: «Deze bepaling is inderdaad niet in de Nederlandse wetgeving geïmplementeerd. Het betreft een zeer specifieke uitzondering, die in de richtlijn met veel voorbehouden is omgeven. Het opnemen van een dergelijke, ook nog tot enkele elementen van de arbeidsvoorwaarden beperkte uitzondering in de wetgeving zou vrijwel elke praktische betekenis ontberen en daarentegen wel een bron zijn van onduidelijkheid en verwarring voor alle betrokkenen. Om die reden is er destijds van afgezien deze uitzondering in de wetgeving vast te leggen. Niet is gebleken dat dit in de praktijk ooit tot enig probleem aanleiding heeft gegeven.»<sup>16</sup>

Hoewel tot op heden ook niet is gebleken dat er enige praktische problemen worden ervaren vanwege het ontbreken van de implementatie van artikel 3, tweede lid, is het toch wenselijk de uitzondering alsnog te implementeren. Een belangrijke reden is dat Nederland daartoe verplicht is. Lidstaten hebben geen keuzevrijheid ten aanzien van het implementeren van deze bepaling. Ook blijkt dat het aantal vragen van burgers en bedrijven over detachering naar Nederland is toegenomen in het afgelopen jaar, onder meer vanwege de inwerkingtreding van de meldingsplicht op 1 maart 2020 en de inwerkingtreding van de Implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn op 30 juli 2020. De werkzaamheden die onder de verplichte uitzondering vallen, zijn uitgezonderd van de

<sup>16</sup> Kamerstukken II 2004/05, 29 983, nr. 5 en Kamerstukken I 2004/05, 29 983, nr. B.

meldingsplicht voor buitenlandse dienstverrichters op grond van artikel 10, eerste lid, onder i, Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie. Daarbij is aangegeven dat de uitzondering voortvloeit uit de detacheringsrichtlijn zelf. Hierdoor is de kans groter geworden dat ook de vraag opkomt waarom Nederland de verplichte uitzondering in de detacheringsrichtlijn niet heeft omgezet. Om dergelijke vragen voor te zijn, acht het kabinet implementatie alsnog wenselijk.

De wijziging heeft tot gevolg dat een beperkte groep gedetacheerde werknemers, onder de voorwaarden genoemd in de detacheringsrichtlijn, geen recht heeft op de harde kern van arbeidsvoorwaarden met betrekking tot beloning en het minimumaantal betaalde jaarlijkse verlofdagen, voor zover deze arbeidsvoorwaarden voortvloeien uit algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de cao die toepasselijk is op grond van artikel 2a, eerste lid, Wet Avv. De overige onderdelen van de harde kern van arbeidsvoorwaarden, zoals bepalingen over arbeidstijden, gezondheid en gelijke behandeling, gelden onverkort voor deze werknemers als zij in Nederland de installatie- of assemblagewerkzaamheden verrichten.

### **§ 2.15 Wet op het kindgebonden budget (artikel XXVIII)**

De Kinderombudsman heeft met het rapport «Nederlandse kinderen ontkoppeld; als de verblijfsstatus van je ouders je levensstandaard bepaalt», aandacht gevraagd voor de gevolgen van het koppelingsbeginsel in de Algemene wet inkomensafhankelijke regelingen (hierna: AWIR) voor gezinnen met rechtmatig verblijvende kinderen waarvan één van de ouders of verzorgers geen verblijfsstatus (meer) heeft. Het gezin kan daardoor geen kindgebonden budget ontvangen. Bij het tot stand komen van de Wet op het kindgebonden budget is niet voorzien dat de AWIR gevolgen kan hebben voor het verstrekken van een tegemoetkoming in de kosten van rechtmatig verblijvende kinderen aan de rechtmatig verblijvende ouder met een niet rechtmatig verblijvende partner. Met de toevoeging van dit artikellid krijgt de rechtmatig verblijvende ouder hetzelfde recht op een tegemoetkoming in de kosten van de rechtmatig verblijvende kinderen als gezinnen met twee rechtmatig verblijvende ouders.

Uitvoeringsconsequenties: nieuw is het controleren van de verblijfsstatus van het kind in het geval de partner geen verblijfsstatus heeft. Dit betekent maatwerk en maakt de uitvoering in deze situaties complexer.

### **§ 2.16 Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (artikel XXX)**

UWV ondersteunt, als onderdeel van de re-integratietaken zoals beschreven in artikel 30a van de Wet Suwi, kwetsbare uitkeringsgerechtigden. Het gaat om uitkeringsgerechtigden met een Wajong- of WIA-uitkering met arbeidsvermogen en andere uitkeringsgerechtigden met vergelijkbare problematiek. In hun activering naar werk wordt een deel van deze groep belemmerd door problemen en/of door een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze uitkeringsgerechtigden hebben, naast een arbeidsbeperking, te maken met problemen op meerdere leefgebieden tegelijk. Deze problemen zijn vaak chronisch en met elkaar verweven. Dat maakt dat mensen zelf niet in staat zijn om hun problemen op te lossen en als het ware in een vicieuze cirkel terecht komen. Hierbij kan gedacht worden aan meerdere problemen tegelijk op het vlak van schulden, verslaving, psychische- en sociale problematiek. Vaak verkeren



deze uitkeringsgerechtigden in een sociaal isolement en hebben ze een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

In de praktijk heeft UWV voor deze kwetsbare doelgroep de schakelfunctie ontwikkeld. De schakelfunctie houdt in dat UWV deze personen wijst op de juiste hulpverleningsinstanties. Een deel van de uitkeringsgerechtigden is in de praktijk niet in staat gebleken om zelf contact op te nemen met hulpverlening, ondanks dat zij hebben aangegeven hulp te willen bij het oplossen van zijn of haar problemen. Bij deze uitkeringsgerechtigden is sprake van een laag doenvermogen.<sup>17</sup> UWV kan in deze gevallen, echter uitsluitend als de uitkeringsgerechtigde dit wenst, de contactgegevens van de betrokkene doorgeven aan instanties die de uitkeringsgerechtigde verder kunnen ondersteunen bij het verminderen of oplossen van de problemen, zodat deze instanties de betrokkene actief kunnen benaderen. Door problemen op deze andere gebieden op te lossen, worden drempels voor re-integratie weggenomen. Dit leidt ertoe dat kwetsbare personen snel de juiste hulp van daartoe bevoegde instanties krijgen waardoor ze meer ruimte krijgen om stappen te zetten naar een volwaardige deelname aan de samenleving en op termijn ook om te re-integreren naar werk.

De schakelfunctie wordt momenteel ingezet met toestemming van de uitkeringsgerechtigde. Het betreft, volgens een schatting van UWV<sup>18</sup>, 15% van de mensen met een uitkering op grond van de Wet Wajong, en 5 à 10% van de mensen met een uitkering op grond van de Wet WIA. Gelet op de kwetsbare doelgroep, is deze grondslag, gelet op artikel 6 van de Algemene verordening gegevensbescherming en de vereisten die gelden voor rechtsgeldige toestemming als gegevensverwerkingsgrondslag, niet toereikend. Hiervoor is een wettelijke grondslag vereist. Deze wetswijziging dient als reparatie van deze lacune. Op grond hiervan kan UWV, indien de betrokkene expliciet heeft aangegeven open te staan voor hulp, maar zelf niet in staat is om contact op te nemen, contactgegevens van de betrokkene verstrekken aan de hulpverlenende instantie. Dit gebeurt echter uitsluitend indien de betrokkene dit wenst. De noodzakelijke gegevens die UWV kan verstrekken zijn de naam, het woon- of postadres en het telefoonnummer of het e-mailadres, afhankelijk van de wens van de betrokkene. De gegevens worden uitsluitend telefonisch of via een beveiligde email verstrekt. Er vindt geen verdere gegevensuitwisseling plaats tussen de hulpverlenende instantie en UWV.

Opgemerkt zij dat het de uitkeringsgerechtigde vrijstaat om deze hulp te accepteren of af te wijzen: een afwijzing heeft geen gevolg voor de uitkering die iemand ontvangt. De betrokkene blijft, ook indien iemand besluit het hulpaanbod te accepteren, in gesprek met UWV in het kader van de re-integratie.

#### *De ondersteunende instanties*

De ondersteunende instanties aan wie UWV de contactgegevens van de uitkeringsgerechtigde kan verstrekken ten behoeve van hulpverlening zijn instanties die onder de WMO 2015 in opdracht van gemeenten diensten uitvoeren of met wie gemeenten samenwerken om klanten te ondersteunen bij hun zelfredzaamheid op verschillende leefgebieden. Het gaat

<sup>17</sup> Het lage doenvermogen van klanten die langdurig complexe problemen ervaren en waarbij zelfs sprake kan zijn van een tijdelijke daling van het IQ wordt bevestigd door diverse gedragswetenschappelijke onderzoeken, zie ook het rapport «Weten is nog geen doen» van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR, 2017).

<sup>18</sup> Schatting is gemaakt op basis van het aantal WIA- en WAJONG-uitkeringsgerechtigden dat UWV in 2020 in dienstverlening had.

om instanties zoals:

- Maatschappelijk werk
- Jeugdhulpverlening
- Schuldhulpverlening
- (Jeugd)Gezondheidszorg (o.a. GGD)
- Onderwijs (w.o. voortijdig schoolverlaten)
- (Jeugd)Reclassering
- Verslavingszorg

## **§ 2.17 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel XXXII, onderdeel D en F)**

### *Onderdeel D*

Artikel 40 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: Wet WIA) verplicht UWV om jaarlijks WGA-gegevens van bepaalde categorieën werkgevers openbaar te maken. Het betreft het WGA-instroompercentage. Dit percentage geeft aan hoeveel werknemers van die werkgever in het voorgaande kalenderjaar recht heeft gekregen op een WGA-uitkering. Daarmee geeft het instroomcijfer de werkgever inzicht in het resultaat van zijn inspanningen op het gebied van arbeidsongeschiktheid. Dit kan als basis dienen om het preventie-, arbo-, verzuim- en re-integratiebeleid te verbeteren. UWV heeft een proces ingericht waarbij de betreffende werkgevers voorafgaand aan publicatie een brief ontvangen, waarbij hun WGA-instroomcijfers worden vermeld. UWV stuurt als bijlage bij de brief ook een specificatie mee van de werknemers van die werkgever, die zijn ingestroomd in de WGA. In deze bijlage zijn persoonsgegevens van de betreffende werknemers opgenomen (BSN, geslacht en geboortedatum). Op basis van deze bijlage kan de werkgever gericht toetsen of UWV het WGA-instroomcijfer juist heeft berekend en indien nodig door UWV laten corrigeren.

Het is, gelet op het huidige juridische kader voor het verwerken van persoonsgegevens, niet meer mogelijk om de bijlage met persoonsgegevens te verstrekken. Omdat het zonder persoonsgegevens voor werkgevers niet mogelijk is om hun eigen instroomcijfers te controleren, wordt voorgesteld artikel 40 Wet WIA te schrappen. Ook wordt voorgesteld om artikel 130 Wet WIA te schrappen, aangezien dit artikel gaat over het eerste moment van openbaarmaking van de instroomcijfers en om die reden reeds is uitgewerkt.

De voorgestelde wijziging strekt ertoe dat UWV niet langer de instroomcijfers WGA publiceert. 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. Werkgevers blijven via de premiedifferentiatie en eigenrisicodragerschap geprikkeld worden om hun ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zoveel mogelijk te beperken. Daarbij hebben ze voor de premiedifferentiatie de mogelijkheid om te controleren of de lasten juist zijn toegerekend.

### *Onderdeel F*

Voorgesteld wordt om in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) te verduidelijken dat UWV een voorschot op grond van de Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) kan verhalen op de eigenrisicodragers WGA. UWV verstrekt een voorschot op grond van de WIA voorafgaand aan de definitieve beslissing over de WIA-uitkering op het moment dat op de WIA-aanvraag niet tijdig kan worden beslist. Hiermee wordt voorkomen dat iemand zonder inkomen komt te zitten na het aflopen van de loondoorbetaling bij ziekte of ziektewet. UWV betaalt dit voorschot aan de verzekerde, tenzij de

eigenrisicodrager er op grond van artikel 84, eerste lid van de Wet WIA voor kiest om zelf de WGA-uitkering te betalen. Wanneer UWV een voorschot verleent op grond van de WGA, verhaalt UWV het voorschot op de eigenrisicodrager. Wanneer vervolgens blijkt dat recht bestaat op geen of een lagere uitkering, dan betaalt UWV het teveel betaalde voorschot terug aan de eigenrisicodrager of verrekent dit met een volgende factuur.

De bevoegdheid om het voorschot op de eigenrisicodrager te verhalen volgt impliciet uit de periode van eigenrisicodragen in de zin van 83, eerste lid, van de Wet WIA. Uit dat artikel volgt dat de eigenrisicodrager het risico voor de betaling van de WGA-uitkering draagt vanaf het moment dat er een recht op uitkering ontstaat. Wanneer het recht op uitkering ontstaat, is geregeld in artikel 54 van de Wet WIA: zodra een verzekerde de wachttijd heeft doorlopen, gedeeltelijk arbeidsgeschikt is en er geen uitsluitingsgrond van toepassing is. Het ontstaan van het recht op uitkering staat los van de vaststelling door UWV van het recht op uitkering, geregeld in artikel 64 van de Wet WIA, en kan daaraan voorafgaan. Omdat een werkgever die eigenrisicodrager is het risico draagt vanaf het moment van het ontstaan van het recht op uitkering, en niet (pas) vanaf het moment van vaststellen van het recht op uitkering door UWV, kan het zo zijn dat het risico voor de betaling van de uitkering ook al voorafgaand aan de beslissing door UWV op de eigenrisicodrager rust. Wanneer UWV bij een verlate claimbeoordeling een voorschot uitbetaalt, kan daarom ook de als voorschot uitbetaalde uitkering worden verhaald op de eigenrisicodrager. Om onduidelijkheid weg te nemen over de bevoegdheid van UWV om de bij voorschot toegekende WGA-uitkering te verhalen op de eigenrisicodrager, wordt voorgesteld om deze bevoegdheid in het derde lid van artikel 84 van de Wet WIA te expliciteren.

### **§ 3. Uitvoering**

De wetteksten met toelichting zijn aan de toetsende/adviserende instanties voorgelegd. Door het UWV, DUO, de SVB, de Belastingdienst, Autoriteit Persoonsgegevens (hierna: AP), de VNG en de Inspectie SZW zijn toetsen/adviezen uitgebracht. Tevens hebben gemeenten via het Uitvoeringspanel gemeenten advies uitgebracht. Bij enkele van de wetteksten betreft het een informele toetsing. Daar waar relevant wordt in de toelichting op deze toetsing ingegaan.

#### **UWV**

Het UWV acht de wijzigingen uitvoerbaar, handhaafbaar en haalbaar per de beoogde datum van inwerkingtreding van 1 januari 2022, mits de opdracht tot implementatie uiterlijk 1 juni 2021 is ontvangen. Uitzondering hierop vormen de wijzigingen in de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Daarom zijn deze wijzigingen eerder uit het wetsvoorstel gehaald.

UWV geeft ook aan dat de incidentele uitvoeringskosten € 0,1 miljoen bedragen. Deze kosten zien op het aanpassen van klant- en kenniscommunicatie, product- en procesbeschrijvingen, handboeken en werkinstructies en hebben betrekking op de artikelen VII, VIII, onderdelen A en C, IX, onderdeel C, X, onderdelen A tot en met D en G, XIV, onderdelen B, D en E, XIX, XXXII, onderdelen A, C, D en G tot en met J. De wijzigingen leiden niet tot structurele kosten.

#### **DUO**

DUO heeft aangegeven dat het wetsvoorstel geen impact heeft op de uitvoering bij DUO.

## **SVB**

De SVB geeft aan dat de voorstellen uit de Verzamelwet uitvoerbaar en handhaafbaar zijn.

De financiële effecten betreffen eenmalige uitvoeringskosten en zijn beperkt. Deze kosten komen met name voort uit het aanpassen van interne instructies en het beoordelen van eenmalige gevalshandelingen. De SVB kan daarom de kosten uit haar reguliere begroting financieren.

## **AP**

De AP heeft artikel XXXII, onderdeel D, onderdelen G tot en met J en artikel XXXIII, onderdelen C tot en met F van het wetsvoorstel in het advies betrokken. De AP heeft geen opmerkingen over deze onderdelen.

## **Belastingdienst**

De Belastingdienst geeft aan dat het wetsvoorstel uitvoerbaar is. Naast de opmerking over toenemende complexiteit in de uitvoering, heeft de Belastingdienst een tweetal kanttekeningen gemaakt bij de wijziging van de Wet op het kindgebonden budget (artikel XXVIII), die geen aanleiding geven tot heroverweging van het voorstel. Enerzijds wijst Toeslagen erop dat er procesverstoringen kunnen ontstaan, doordat niet in alle gevallen de status van het kind correct geregistreerd staat. Dit is een aanvaardbaar risico in het nieuwe proces, omdat deze gezinnen zonder deze wettelijke uitzondering op het Awir-koppelingsbeginsel in alle gevallen geen kindgebonden budget ontvangen. Anderzijds wijst Toeslagen op de uitlegbaarheid voor situaties waarin de partner en het kind geen verblijfsstatus hebben. Dit is in lijn met het rapport van de Kinderombudsman («het Nederlandse kind Ontkoppeld») en het gevolg van de keuze om een positieve uitzondering te maken op het koppelingsbeginsel en niet het koppelingsbeginsel in zijn geheel buiten toepassing te verklaren. De uitvoeringskosten bedragen € 140.000 incidenteel en € 20.000 structurele automatiseringskosten.

Daarnaast heeft de Belastingdienst met betrekking tot de wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen (artikel XIV, onderdelen D en E) en Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel XXXII, onderdelen E en K) een aantal redactionele opmerkingen gemaakt, die integraal zijn verwerkt.

## **Inspectie SZW**

De Verzamelwet en de memorie van toelichting geven de Inspectie SZW geen aanleiding tot het maken van opmerkingen bij de toezichtbaarheid en, voor zover aan de orde, de uitvoerbaarheid en de handhaafbaarheid.

## **VNG en uitvoeringspanel gemeenten**

De VNG heeft gereageerd op artikel XVI, dat een wijziging van artikel 8 van de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening over gegevensuitwisseling voorstelt. De zorg van de VNG is dat gemeentelijke schuldhulpverleners aan derden, zoals kredietverstrekkers, bekend moeten maken welke inwoners worden geholpen bij schuldenpreventie. Deze zorg staat los van de Verzamelwet SZW 2022. De daarin voorgestelde wijziging van de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening is een juridische verduidelijking van de grondslag voor het Besluit gemeentelijk schuldhulpverlening. De Wet gemeentelijke schuldhulpverlening regelt de gegevensuitwisseling over mensen met problematische schulden, omdat dat nodig is om de

schulden op te lossen. Schuldhelpverleners hoeven geen informatie te delen over inwoners zonder schulden. In samenwerking met de VNG wordt aan gemeenten toelichting gegeven op de gegevensuitwisseling voor schuldhelpverlening. Vanaf 1 januari jl. is de Wet gemeentelijke schuldhelpverlening gewijzigd. De VNG grijpt de Verzamelwet SZW 2022 aan om ervaringen met de implementatie onder de aandacht te brengen. Dit staat ook los van de Verzamelwet SZW 2022 en wordt in het kader van het implementatieprogramma «Verbinden schuldendomein gemeenten» met de VNG besproken.

Het wetsvoorstel is afgestemd met het Uitvoeringspanel van gemeenten. Door één van de deelnemende gemeenten is ter verduidelijking van een maatregel overleg gevoerd. Dit heeft niet tot verdere wijziging van het voorstel geleid.

#### **§ 4. Regeldruk**

De inhoudelijke nalevingskosten en de administratieve lasten vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk. Het kabinet streeft ernaar de regeldruk voor burgers, bedrijven en professionals terug te dringen. Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat de gevolgen voor de regeldruk beperkt zijn en toereikend in beeld zijn gebracht.

De voorgestelde wijziging Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (artikel XXVII) leidt naar verwachting niet tot een verandering in regeldruk voor buitenlandse dienstverrichters of hun gedetacheerde werknemers. In theorie leidt de wijziging ertoe dat een beperkte groep buitenlandse dienstverrichters geen kennis hoeft te nemen van de arbeidsvoorwaarden met betrekking tot de minimumbeloning en het minimumaantal betaalde vakantiedagen die zijn vastgelegd in de toepasselijke algemeen verbindend verklaarde cao. Aangezien deze groep voor de overige arbeidsvoorwaarden alsnog kennis moet nemen van de desbetreffende cao, is het waarschijnlijk dat daar in de praktijk geen reductie of toename aan regeldruk van uitgaat.

De voorgestelde wijziging Wet financiering sociale verzekeringen (artikel XIV, onderdelen D en E) en Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel XXXII, onderdelen E en K) leidt naar verwachting tot een afname van het aantal verzoeken van werkgevers om alsnog recht op een ZW-uitkering vast te stellen. Dat betekent minder regeldruk voor werkgevers. De omvang van het effect is niet bekend.

De voorgestelde wijziging Wet op het kindgebonden budget (artikel XXVIII) leidt tot een vermindering van het aantal stopzettingen op basis van art. 9 lid 2 Awir (koppelingsbeginsel), omdat de partner van de rechthebbende geen verblijfsrecht heeft. Ca. 600 kinderen waarvoor het kindgebonden budget wordt stopgezet hebben zelf wel verblijfsrecht. Door deze wetswijziging wordt er voor deze gezinnen een positieve uitzondering op het koppelingsbeginsel gemaakt en neemt het aantal toekenningen toe. Ouders levert dit naar verwachting geen extra regeldruk op.

De gevolgen voor de regeldruk in verband met de voorgestelde wijziging Wet op de ondernemingsraden (artikel XXVI) zijn verwaarloosbaar. De verkorting van de termijnen zorgt ervoor dat de populatie stemgerechtigden in een onderneming wijzigt. Bij het uitschrijven van verkiezingen moet daar rekening mee worden gehouden, maar bij elke nieuwe verkiezing moet de populatie stemgerechtigden sowieso altijd opnieuw in kaart gebracht worden. De samenstelling van werknemers zal immers gewijzigd zijn ten opzichte van de laatste verkiezingen. De vaststelling van de populatie wordt dankzij de wijziging eenvoudiger, omdat er voor zowel het actief als het passief kiesrecht voortaan dezelfde

termijn gaat gelden. De ondernemingsraad moet mogelijk het reglement wijzigen, maar naar verwachting zal niet iedere ondernemingsraad dat hoeven doen en dan hooguit pas bij gelegenheid van nieuwe OR-verkiezingen. Tot slot kan er in een onderneming met weinig vaste werknemers, maar met een aanzienlijke populatie uitzendkrachten die al geruime tijd werkzaam zijn bij de betreffende ondernemer (minimaal 15 maanden) een instellingsplicht gaan gelden. De verwachting is dat slechts een zeer beperkt aantal ondernemingen door de voorgestelde wijzigingen aan de instellingsgrens gaat voldoen.

De voorgestelde wijziging Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel XXXII, onderdelen G tot en met J) en Ziektewet (artikel XXXIII, onderdelen C tot en met F) behelst het niet meer hoeven te verstrekken van de medische gegevens aan eerst de werknemer en vervolgens de werkgever. Dit betekent minder kennismakingskosten voor de beide groepen, en daarmee ook minder regeldruk. Voor werknemers leidt dit tot een geringe besparing van ca. € 7.000. Voor werkgevers geldt dat er aan de ene kant werkgevers zijn die geen stukken meer ontvangen en anderzijds dat zij een gemachtigde zullen moeten inschakelen waardoor er voor werkgevers per saldo geen gevolgen zijn voor de regeldruk.

## **II. ARTIKELSGEWIJS**

### **ARTIKEL VI PARTICIPATIEWET, ONDERDELEN B EN C, ARTIKEL VIII WERKLOOSHEIDSWET, ONDERDELEN A EN C, ARTIKEL XXXII WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN, ONDERDELEN A EN C, ARTIKEL IX WET ARBEID EN ZORG EN ARTIKEL XIV WET FINANCIERING SOCIALE VERZEKERINGEN, ONDERDEEL B**

Ingevolge het overgangsrecht bij de afschaffing van de levensloopregeling ingevolge het Belastingplan 2012 en het Belastingplan 2013, in samenhang met artikel II van de Wet overige fiscale maatregelen 2021 (*Stb. 2020, 542*), worden levensloopregelingen die voor 2012 zijn aangegaan, met ingang van 1 januari 2022 niet langer fiscaal gefaciliteerd en wordt het overgangsrecht inzake levensloopregelingen beëindigd. Het is daardoor niet langer mogelijk fiscaal gefaciliteerd levensloopverlof op te nemen. Het recht van de werknemer om deel te nemen aan een levensloopregeling op grond van Hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg vervalt om die reden. Ook de bijzondere bepalingen in de Participatiewet, Werkloosheidswet, Wet financiering sociale verzekeringen en Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen die betrekking hebben op de toepassing van fiscaal gefaciliteerde levensloopregelingen, zijn daardoor overbodig geworden. Ook deze bepalingen vervallen daarom.

### **ARTIKEL VI PARTICIPATIEWET**

#### *Onderdeel A*

Het huidige twaalfde lid komt vanwege de wijzigingen in de uitbetaling van het ziekgeld op grond van de no-riskpolis en soortgelijke uitkeringen te vervallen. Hierdoor wordt de loonkostensubsidie, anders dan thans, doorbetaald aan de werkgever als de werknemer ziek wordt. Zie hiervoor het algemeen deel van de toelichting en de toelichting op de wijziging van de Ziektewet en Wet arbeid en zorg (Wazo).

#### *Onderdeel E*

Dit betreft een tekstuele verbetering van artikel 60c van de Participatiewet.

## *Onderdeel F*

Dit artikel 78dd bevat overgangsrecht met betrekking tot het vervallen van artikel 10d, twaalfde lid. Indien er reeds recht was op een uitkering op grond van artikel 29b van de Ziektewet voor de inwerkingtreding van dit onderdeel van de Verzamelwet SZW 2022, blijft het oude regime van toepassing. Zie nader de toelichting bij artikel IX, onderdeel B. Bij het bepalen of het overgangsrecht van toepassing is, is het moment van ziekmelden door de werkgever relevant.

### **ARTIKEL VIII WERKLOOSHEIDSWET, ARTIKEL XXIII, WET OP DE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING, ARTIKEL XXXII WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN EN ARTIKEL XXXIII ZIEKTEWET**

In de artikelen 1b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, 15, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, 14, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en 16, eerste lid, van de Ziektewet wordt voorgesteld de indexatie van het dagloon dat bepalend is voor de hoogte van de betreffende uitkering, niet langer te koppelen aan de stijging van het minimumloon per dag, maar aan de stijging van het minimumloon per maand. Hiermee wordt een uniformere wijze van indexering geregeld voor zover deze indexeringen afhankelijk zijn van de hoogte van het minimumloon en wordt aangesloten bij de voorgestelde wijziging van artikel 18 van de Wet financiering sociale verzekeringen, artikel XIV, onderdeel A van de Verzamelwet SZW 2022. In de toelichting bij artikel XIV, onderdeel A wordt gemeld dat de uitkeringshoogte van de werknemersverzekeringen meestijgt met de hoogte van het minimumloon per maand. Ingevolge de genoemde artikelen van de WW, de WIA, de ZW en de WAO stijgt het dagloon waarop de betreffende uitkeringen zijn gebaseerd, echter mee met de hoogte van het minimumloon per dag. In de praktijk wordt het dagloon echter nu al aangepast op basis van het minimumloon per maand. Om die reden, en omdat in andere uitkeringswetten en -regelingen (bijvoorbeeld artikelen 2 van de Algemene nabestaandenwet, 9 van de Algemene Ouderdomswet, 1:1, 2:1 en 3:7 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, 1, eerste lid, onderdeel g, jo. 23 van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen) de indexatie afhankelijk is van de stijging van het minimumloon per maand, is het wenselijk dat wordt geregeld dat ook de indexatie van de hoogte van de uitkeringen op grond van de WW, WIA, ZW en WAO afhankelijk wordt van de stijging van het minimumloon per maand in plaats van per dag. Deze wijziging heeft geen gevolgen voor de praktijk.

De voornoemde wetten zijn niet van toepassing op Caribisch Nederland. De zogeheten «BES-wetgeving» kan buiten beschouwing blijven vanwege de afwijkende indexatiesystematiek die past bij de specifieke context van (het stelsel in) Caribisch Nederland.

### **ARTIKEL IX WET ARBEID EN ZORG**

#### *Onderdeel A*

Onderhavige wijzigingen van de Wazo en de Ziektewet hangen samen met het voorstel om het huidige twaalfde lid van artikel 10d van de Participatiewet te laten vervallen (artikel VI, onderdeel A). Het vervallen van artikel 10d, twaalfde lid, van de Participatiewet maakt het noodzakelijk om in bepaalde gevallen waarin er samenloop bestaat tussen loonkosten-subsidie met een uitkering vanwege zwangerschaps- of bevallingsverlof op grond van de Wazo, of ziekengeld op grond van een aantal artikelen van de Ziektewet (zie nader de toelichting bij artikel VI, onderdeel F) de

hoogte van de uitkering op andere wijze vast te stellen, teneinde te voorkomen dat de werkgever meer dan het totaal te betalen loon en werkgeverslasten krijgt uitgekeerd.

Hiertoe worden het zesde tot en met het achtste lid van artikel 3:13 van de Wazo gewijzigd. Deze leden bevatten thans materieel uitgewerkt overgangsrecht in verband met de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid.

In het voorgestelde nieuwe zesde lid wordt geregeld dat indien een werknemer waarvoor de werkgever loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet ontvangt recht heeft op een uitkering in verband met zwangerschaps- of bevallingsverlof, de hoogte van de uitkering volgens de in dit lid omschreven wijze wordt vastgesteld. Dit gebeurt door het uitkeringsbedrag dat voor deze werknemer zou gelden indien geen loonkostensubsidie zou worden verkregen (100% van het toepasselijke dagloon) te vermenigvuldigen met de vastgestelde loonwaarde. De loonwaarde betreft een door het college vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon dat betrokkene ondanks de verminderde arbeidsprestatie nog kan verdienen.<sup>19</sup> UWV gaat bij de vaststelling van de uitkering of ziekengeld uit van het door de gemeente aan UWV verstrekte percentage aan loonwaarde op het moment van aanvragen van de uitkering.

Het zevende lid geeft rekenregels voor een tweetal bijzondere situaties. In onderdeel a is neergelegd dat wanneer de vastgestelde loonwaarde lager dan 30% is, er voor de berekening van de uitkering gerekend dient te worden als ware de loonwaarde 30%. De loonkostensubsidie wordt op grond van artikel 10d, vierde lid, van de Participatiewet namelijk tot een maximum van 70% van het wettelijk minimumloon, vermeerderd met vakantietoeslag en werkgeverslasten, verstrekt. In lijn daarmee wordt er bij een lagere loonwaarde dan 30% in onderdeel a een «bodem» gelegd van 30% voor de berekening van de UWV-uitkering. Wanneer deze ondergrens niet bepaald zou worden, zou het voor kunnen komen bij lagere loonwaardes dan 30% dat de werkgever er financieel op achteruit gaat ten opzichte van de geldende systematiek.

Onderdeel b ziet op de zogenaamde forfaitaire loonkostensubsidie. Op grond van artikel 10d, eerste lid, onderdeel b, en vijfde lid, van de Participatiewet kan het college voor een periode van zes maanden loonkostensubsidie verstrekken zonder dat de loonwaarde is vastgesteld. In dat geval bedraagt de loonkostensubsidie op grond van artikel 10d, vijfde lid, 50%. Naar de regels van de Participatiewet is er in dit geval echter geen loonwaarde vastgesteld. Daarom wordt in onderdeel b geregeld dat bij forfaitaire loonkostensubsidie voor de toepassing van het zesde lid gerekend wordt als ware de loonwaarde 50%.

Het achtste lid biedt een grondslag voor de mogelijkheid om bovengenoemde systematiek bij ministeriële regeling nader uit te werken.

#### *Onderdeel B*

Op verzoek van UWV wordt overgangsrecht opgenomen in de Wazo en de Ziektewet (artikel IX, onderdeel B en artikel XXXII, onderdeel G) voor het nieuwe systeem van samenloop tussen loonkostensubsidie en ziekengeld vanwege de no-riskpolis en de uitkering op grond van artikel 3:7 Wazo. Het oude systeem blijft gelden voor werknemers die werken met loonkostensubsidie en de aanvraag vóór de inwerkingtreding van de relevante wijzigingen van de Wazo is ingediend. Bij de Ziektewet wordt

<sup>19</sup> Zie nader Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, p. 62 e.v.



het moment van de ziekmelding door werkgever gehanteerd. Hiermee wordt voorkomen dat UWV bij de inwerkingtreding van de wetwijziging voor bestaande gevallen de hoogte van het ziekgeld opnieuw moet vaststellen. Zoals hierboven aangegeven zal er tevens in overgangsrecht worden voorzien in de Participatiewet.

#### *Onderdeel C*

Ingevolge het overgangsrecht bij de afschaffing van de levensloopregeling ingevolge het Belastingplan 2012 en het Belastingplan 2013, in samenhang met artikel II van de Wet overige fiscale maatregelen 2021 (*Stb. 2020, 542*), worden levensloopregelingen die voor 2012 zijn aangegaan, met ingang van 1 januari 2022 niet langer fiscaal gefaciliteerd en wordt het overgangsrecht inzake levensloopregelingen beëindigd. Artikel 39d van de Wet op de loonbelasting 1964, dat hierop betrekking heeft en waarnaar wordt verwezen in diverse bepalingen, vervalt per 1 januari 2022<sup>20</sup>. Het is daardoor niet langer mogelijk fiscaal gefaciliteerd levensloopverlof op te nemen.

Het recht van de werknemer om deel te nemen aan een levensloopregeling op grond van Hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg vervalt om die reden. Ook de bijzondere bepalingen in de Participatiewet, Werkloosheidswet, Wet financiering sociale verzekeringen en Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen die betrekking hebben op de toepassing van fiscaal gefaciliteerde levensloopregelingen, zijn daardoor overbodig geworden. Ook deze bepalingen vervallen daarom per 1 januari 2022.

### **ARTIKEL X WET ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVORZIENING JONGGEHANDICAPTEN**

#### *Onderdeel A*

Met de Verzamelwet SZW 2021 is geregeld dat het UWV voor Wajongers die na de herindelingsoperatie zijn ingedeeld in de groep Wajongers met duurzaam geen arbeidsvermogen (hierna: DGA) het instrument loondispensatie opnieuw mag toekennen voor dezelfde functie als waarin de Wajonger al werkte met loondispensatie. Dit is een uitzondering omdat het UWV voor Wajongers in de groep DGA geen instrumenten zoals loondispensatie mag inzetten (zie de artikelen 2:20 en 3:37a van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten). In de Verzamelwet SZW 2021 is de uitzondering geregeld om voor Wajongers die voor de herindelingsoperatie al werkten met loondispensatie dit instrument opnieuw in te zetten. Dit is geregeld omdat betreffende groep Wajongers mogelijk hun baan kwijtraakt als het UWV niet nogmaals loondispensatie in kan zetten voor dezelfde functie.

Per abuis is bij het verwijzen naar de herindelingsoperatie de datum van 1 januari 2015 opgenomen in de Verzamelwet SZW 2021, omdat dit de datum van inwerkingtreding van de Participatiewet is en de herindelingsoperatie voor de Wajong toen begonnen is. De herindeling waarbij Wajongers zijn ingedeeld in duurzaam geen arbeidsvermogen of niet duurzaam geen arbeidsvermogen is echter pas 1 januari 2018 geformaliseerd. Om die reden wordt voorgesteld de artikelen 2:20 en 3:37a zo te wijzigen dat het mogelijk is de loondispensatie te vernieuwen voor personen waarvan voor 1 januari 2018 loondispensatie is verleend.

---

<sup>20</sup> Artikel VIIIb van het Belastingplan 2012.

## Onderdelen E en F

Per 1 januari 2021 geldt in de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) de geharmoniseerde inkomensregeling voor inkomensondersteuning en de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voor Wajongers die werken met loondispensatie is in artikel 2:40 en 3:8, eerste lid, onderdeel a, een compensatiefactor geïntroduceerd om het gedispenseerde arbeidsinkomen te compenseren voor het verlies aan loonwaarde. Hiermee wordt het totaalinkomen onafhankelijk van de loonwaarde. Daarnaast regelen de artikelen 2:40, derde lid, en 3:8, derde lid, welke zijn ingevoegd naar aanleiding van het amendement Renkema<sup>21</sup>, dat Wajongers die werken met loondispensatie tenminste het functieloon voor gewerkte uren als totaalinkomen ontvangen. Bij de implementatie van deze wijziging is echter geconstateerd dat in de wetsartikelen niet gespecificeerd is hoe om moet worden gegaan met een inkomen bestaande uit meerdere inkomensbestanddelen, waarbij ook niet gedispenseerde inkomensbestanddelen onderdeel uitmaken van dit inkomen. Hierdoor heeft UWV te hoge uitkeringen moeten uitkeren. Deze uitkeringen worden in 2021 niet teruggevorderd.

Met de voorgestelde wijziging worden de betreffende wetsartikelen verduidelijkt, waarbij expliciet wordt gemaakt hoe met verschillende inkomensbestanddelen bij samenloop moet worden omgegaan. Dit sluit aan bij de bedoeling van de wet zoals die in de memorie van toelichting bij de Wet vereenvoudiging Wajong omschreven is. De compensatiefactor is enkel bedoeld om het gedispenseerde inkomensbestanddeel te compenseren en niet de overige inkomensbestanddelen.

Niet gedispenseerde inkomensbestanddelen worden in de rekenregels zonder compensatiefactor meegenomen. Voor toepassing van het amendement Renkema moet alleen het gedispenseerde inkomen door de verminderde loonwaarde gedeeld worden om ervoor te zorgen dat Wajongers die werken met loondispensatie tenminste het functieloon voor gewerkte uren als totaalinkomen ontvangen. Andere inkomensbestanddelen worden niet gedeeld door een verminderde loonwaarde. Deze rekenregels zijn opgenomen in het nieuwe voorgestelde vierde lid van artikel 2:40 en 3:8. Met deze voorgestelde rekenregels wordt uitgegaan van de situatie van een gedispenseerd inkomensbestanddeel met niet gedispenseerde inkomensbestanddelen, zoals bijvoorbeeld een WW- of WIA-uitkering. Indien er twee of meer gedispenseerde inkomensbestanddelen met een verschillende loonwaarde zijn dan past UWV een gewogen gemiddelde loonwaarde, en een daarmee berekende compensatiefactor, op het gedispenseerde loon. Overige inkomsten worden in de rekenregels nog steeds zonder compensatiefactor of zonder te delen door de loonwaarde meegenomen.

In de uitvoeringstoets heeft UWV aangegeven de wijziging van de rekenregels conform de bedoeling van de Wet vereenvoudiging Wajong per 1 januari 2022 uit te kunnen voeren en niet eerder. De wijziging zal daarom per 1 januari 2022 inwerking treden. Te veel uitbetaalde uitkeringen tot 1 januari 2022 worden niet teruggevorderd. UWV start in 2021 met het begeleiden van Wajongers die tijdelijk een te hoge uitkering hebben omdat een hogere uitkering effect kan hebben op inkomensafhankelijke regelingen. De hogere uitkering moet tijdig worden doorgegeven aan de belastingdienst om terugbetaling te voorkomen.

---

<sup>21</sup> Kamerstukken II 2019/20, 35 213, nr.26.

## **ARTIKEL XI WET ARBEIDSVOORWAARDEN GEDETACHEERDE WERKNEMERS IN DE EUROPESE UNIE**

### *Onderdeel A*

Voorgesteld wordt om een omissie in de begripsbepaling van «zelfstandige» in artikel 1 van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) te herstellen. Dit begrip is tegelijk met de invoering van de WagwEU geïntroduceerd. Daarbij was de beperking aangebracht, dat de zelfstandige diens tijdelijke dienst in Nederland verricht vanuit een andere lidstaat in de zin van de WagwEU. Dit begrip is gewijzigd door artikel XIV, onderdeel A, van de Verzamelwet SZW 2018. De strekking van die wijziging was om de reikwijdte van de WagwEU meer in lijn te brengen met de voorloper van die wet, de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid, door middel van noodzakelijke aanpassingen in de begripsbepalingen van dienstverrichter, dienstontvanger en zelfstandige. Bij de aanpassing van het zelfstandigenbegrip is echter de clausulering dat de zelfstandige gewoonlijk dient te werken in een andere lidstaat dan Nederland per abuis verloren gegaan. Hierdoor kan de misvatting ontstaan dat zelfstandigen die vanuit een derde land tijdelijk werkzaamheden verrichten onder het zelfstandigenbegrip van de WagwEU vallen, met als voornaamste gevolg dat zij verplicht zouden zijn om zich te melden op grond van artikel 8, zesde lid, WagwEU. Dit is niet het geval; deze doelgroep valt immers in beginsel onder het regime van de Wet arbeid vreemdelingen, terwijl de WagwEU betrekking heeft op werkzaamheden in het kader van het vrij verkeer van diensten binnen de Europese Unie. Daarom wordt deze noodzakelijke nuancering alsnog aangebracht.

### *Onderdeel B*

Op grond van artikel 11, vijfde lid, van de handhavingsrichtlijn<sup>22</sup> moeten gedetacheerde werknemers worden beschermd tegen elke nadelige behandeling door hun werkgever, als zij gerechtelijke of administratieve procedures tegen hun werkgever starten omdat zij van oordeel zijn dat zij verlies of schade hebben geleden doordat de geldende regels niet werden toegepast, zelfs nadat de arbeidsverhouding al is beëindigd. Volgens de transponeringstabel<sup>23</sup> bij de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) behoeft deze bepaling destijds geen nadere implementatie, omdat in de vereiste werknemersbescherming reeds was voorzien door de artikelen 646, eerste en vierde lid, en 648, vierde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 2 WagwEU.

De genoemde bepalingen in het Burgerlijk Wetboek zien echter met name op bescherming bij ongerechtvaardigde ongelijke behandeling tussen mannen en vrouwen, onderscheidenlijk bij ongelijke behandeling op grond van een verschil in arbeidsduur. Artikel 2 WagwEU verschaft de gedetacheerde werknemer bescherming in de vorm van het van toepassing verklaren van bepaalde Nederlandse arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit wet- en regelgeving, waaronder artikel 681, eerste lid, onderdeel c, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (boek 7 BW), op grond waarvan de kantonrechter op verzoek van de werknemer de opzegging

<sup>22</sup> Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt (PbEU 2014, L159/11).

<sup>23</sup> Kamerstukken II 2015/16, 34 408, nr. 14.

van de arbeidsovereenkomst door de werkgever kan vernietigen, of een billijke vergoeding kan toekennen, indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 646, 648 of 649 boek 7 BW of met enig ander verbod op onderscheid, of in verband met de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op artikel 646, 648 of 649 boek 7 BW of op enig ander verbod op onderscheid of ter zake bijstand heeft verleend.

Hoewel de gedetacheerde werknemer aan de voornoemde bepalingen, in aanvulling op de algemene eis van goed werkgeverschap van artikel 611 van Boek 7 BW, een vergaande mate van bescherming kan ontlenen, is in de Nederlandse wetgeving niet expliciet vastgelegd dat sprake is van bescherming tegen elke nadelige behandeling door de werkgever als reactie op het starten van een gerechtelijke of administratieve procedure door de werknemer, zoals artikel 11, vijfde lid, van de handhavingsrichtlijn voorschrijft.

Om deze mogelijke omissie weg te nemen, wordt bij deze alsnog voorzien in de aanvullende implementatie van artikel 11, vijfde lid, van de handhavingsrichtlijn, door middel van een voorgesteld nieuw artikel 3b WagwEU. Dit artikel strekt tot een verbod voor de werkgever om de werknemer op enige wijze te benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer een gerechtelijke of administratieve procedure start om de in de WagwEU of de in artikel 2a van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten aan hem toegekende rechten geldend te maken.

## **ARTIKEL XII WET BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF**

Het wetsvoorstel betaald ouderschapsverlof bevat een samenloopbepaling met het wetsvoorstel uitvoeren breed offensief. Door het overhevelen naar de Verzamelwet van de wijzigingen in de Wazo die met uitvoeren breed offensief werden voorgesteld, verliest deze samenloopbepaling haar betekenis. Door verandering in de reikwijdte van de samenloop tussen Wazo-uitkeringen en de loonkostensubsidie, zoals in het algemeen deel van deze toelichting uiteengezet, is een nieuwe samenloop bepaling niet nodig. Daardoor kan de bepaling, indien het wetsvoorstel betaald ouderschapsverlof tot wet wordt verheven, vervallen.

## **ARTIKEL XIV WET FINANCIERING SOCIALE VERZEKERINGEN**

### *Onderdeel C*

De voorgestelde wijziging van artikel 27, eerste lid, Wet financiering sociale verzekeringen (hierna: Wfsv) maakt het mogelijk dat niet alleen over de toepassing van het lage premiepercentage van het Algemeen Werkloosheidsfonds (hierna: AWf) bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere voorwaarden worden gesteld, maar ook over het hoge premiepercentage. Dit is thans nodig om in artikel 2.4a, Besluit Wfsv te verduidelijken dat zowel het lage als het hoge AWf-premiepercentage over een geheel aangiftetijdvak wordt toegepast. Tevens wordt tekstueel verduidelijkt dat alleen het lage premiepercentage met terugwerkende kracht kan worden herzien.

## **ARTIKEL XVI WET GEMEENTELIJKE SCHULDHULPVERLENING**

Artikel 8 van de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening regelt de uitwisseling van de gegevens die noodzakelijk zijn voor schuldhulpverlening. Die (persoons)gegevens ontvangt of verstrekt het college van

burgemeester en wethouders. Het Besluit gemeentelijke schuldhulpverlening specificceert enerzijds de bestuursorganen, instanties en personen die gegevens uitwisselen en anderzijds om welke gegevens het gaat. Gebleken is dat in artikel 8, tweede lid Wet gemeentelijke schuldhulpverlening, ten onrechte een keuzevrijheid of afwijkmogelijkheid voor het college gelezen kan worden. De bedoeling is echter niet dat het college kan afwijken van de in artikel 17 van het Besluit gemeentelijke schuldhulpverlening benoemde instanties, waarmee het college deelt wie schuldhulpverlening ontvangt. Gebruikers van de informatie, zoals schuldeisers en kredietverstrekkers, moeten ervanuit kunnen gaan dat de registratie juist, actueel en volledig is. Anders is de registratie niet goed bruikbaar om schulden te voorkomen of op te lossen. Daarom wordt dit onderdeel van de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening verduidelijkt. Het betreft een juridisch-technische verduidelijking zonder regel-drukeffecten.

## **ARTIKEL XVII WET INBURGERING**

### *Onderdeel A*

Met de voorgestelde wijziging van artikel 29 wordt voorzien in de mogelijkheid om, in het geval van een niet-verwijtbare overschrijding van de termijn, bedoeld in artikel 29, eerste lid (nieuw) van de Wet inburgering, de termijn voor het afronden van het Participatieverklaringstraject (telkens) met ten hoogste één jaar te verlengen. Wanneer de termijn die op grond van de Wet inburgering is gesteld voor het afronden van het participatieverklaringstraject verwijtbaar is overschreden, wordt er op grond van artikel 28 een bestuurlijke boete opgelegd, en wordt op grond van artikel 29 een nieuwe termijn met ten hoogste één jaar verleend. Als het participatieverklaringstraject binnen die termijn nog niet is afgerond, wordt er op grond van artikel 30 opnieuw een boete opgelegd, en wordt opnieuw een nieuwe termijn met ten hoogste een jaar verleend. In de praktijk komt het echter voor dat zich gedurende de nieuwe termijn die een inburgeraar krijgt na een verwijtbare termijnoverschrijding, niet-verwijtbare omstandigheden voordoen die aanleiding geven tot verlenging van de termijn. Daarom voorziet het voorgestelde tweede lid van artikel 29 erin dat in die situatie de termijn wordt verlengd. Op grond van het derde lid kan dit telkens met ten hoogste één jaar gebeuren. Wanneer de inburgeringsplichtige, nadat de termijn op grond van het tweede lid is verlengd, opnieuw verwijtbaar het participatieverklaringstraject niet heeft afgerond, wordt op grond van artikel 30 een bestuurlijke boete opgelegd.

### *Onderdeel C*

Voor de toelichting bij dit artikel wordt verwezen naar de toelichting bij artikel XVII, onderdeel A, van deze wet, met dien verstande dat dit artikel ziet op de verlenging van de termijn bij niet-verwijtbare overschrijding van de op grond van artikel 32 vastgestelde termijn waarbinnen de inburgeringsplichtige de onderdelen van het inburgeringsexamen, bedoeld in artikel 7, tweede lid, onderdelen b en c, van de Wet inburgering, moet behalen.

## **ARTIKEL XVIII WET INBURGERING 2021**

### *Onderdeel A*

Met de wijziging van de term medisch advies in deskundigenverklaring wordt aangesloten bij de in het Besluit de Regeling inburgering 2021 gebruikte terminologie. Deze wijziging heeft geen beleidsmatige gevolgen.

### *Onderdeel B*

Wat betreft het inburgeringsexamen is geen grondslag benodigd voor het stellen van regels met betrekking tot de examencommissie. De regels omtrent een examencommissie zijn in 2013 reeds komen te vervallen. Om die reden wordt deze grondslag, opgenomen in artikel 7, vierde lid, onderdeel e, geschrapt.

### *Onderdeel C*

Onderdeel C wijzigt artikel 10 van de Wet inburgering 2021. Het betreft een technische wijziging, waarmee wordt verduidelijkt dat bij of krachtens amvb regels kunnen worden gesteld over de financiering van het programma voorbereiding op de inburgering. In artikel 3.18 van het Besluit inburgering 2021 is in dat kader geregeld dat de Minister van SZW de voorbereiding op de inburgering bekostigt en de kosten voor de uitvoering van deze taak door de aangewezen instelling, bedoeld in artikel 3.17, eerste lid, van het Besluit inburgering 2021, ten laste komen van de begroting van het Ministerie van SZW. In artikel 3.19 van de Regeling inburgering 2021 is het COA aangewezen als instelling die dit programma aanbiedt.

### *Onderdeel D*

Dit betreft een technische wijziging, zodat verduidelijkt wordt dat afschalen, behalve tijdens de initiële inburgeringstermijn (artikel 11, eerste lid) en de verlengde termijn (artikel 12), ook mogelijk is tijdens de nieuwe termijn die is vastgesteld in de boetebeschikking die is opgelegd nadat de leerroute (verwijtbaar) niet tijdig is afgerond (artikel 25, tweede lid). De nieuwe termijn bedraagt ten hoogste twee jaar.

Indien het niet mogelijk zou zijn af te schalen tijdens deze vastgestelde nieuwe termijn, zou de inburgeringsplichtige alsnog vastlopen in de B1-route, hetgeen met de mogelijkheid van afschalen juist moet worden voorkomen. Doel is dat inburgeringsplichtigen die de B1-route volgen uiteindelijk het inburgeringsexamen behalen, en indien dit niet haalbaar blijkt te zijn op het niveau B1, zal dit – ook tijdens de vastgestelde nieuwe termijn – op het niveau A2 kunnen worden behaald.

### *Onderdeel E*

#### *Artikel 34, vijfde lid*

In deze bepaling wordt reeds verwezen naar de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, maar is verzuimd het College voor toetsen en examens (CvTE) op te nemen. Het CvTE is verantwoordelijk voor de afname van het staatsexamen Nederlands als tweede taal (zie de artikelen 2, derde en vijfde lid, van de Wet College voor toetsen en examens, en 4 en 9 van het Staatsexamenbesluit Nederlands als tweede taal). Dit examen maakt onderdeel uit van het inburgeringsexamen als bedoeld in artikel 7, eerste en tweede lid, van de Wet inburgering 2021 en het taalschakeltraject als bedoeld in artikel 8, tweede lid, van de Wet inburgering 2021. De (persoons)gegevens die het CvTE in dit kader verkrijgt, dienen, ten behoeve van de handhavende taak van de Minister van SZW op grond van artikel 25 van de Wet inburgering 2021, aan hem te worden verstrekt, nu deze ten behoeve van deze taak inzicht dient te hebben in onder meer het aantal afgenomen examens, de resultaten daarvan en eventuele onregelmatigheden. Het College wordt daarom met deze wijziging toegevoegd aan artikel 34, vijfde lid, van de Wet inburgering 2021. Daarnaast wordt toegevoegd dat ook gegevens over de examinering door het CvTE aan de Minister van SZW worden verstrekt.

Nu een deel van de examens wordt afgenomen door het CvTE, dienen onder meer gegevens over aangepaste examenomstandigheden te worden verstrekt aan de Minister van SZW, met het oog op de door hem af te nemen examens. Op grond van artikel 38 van de Wet inburgering 2021 wordt bij algemene maatregel van bestuur nader bepaald welke gegevens worden verstrekt.

#### *Artikel 34, zesde lid*

Met deze wijziging wordt een grondslag gecreëerd voor de gegevensuitwisseling tussen het Centraal Orgaan opvang asielzoekers en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hiermee wordt voorzien in de verstrekking van gegevens over de toekomstige verblijfplaats van een asielstatushouder. Het verstrekken van deze gegevens leidt ertoe dat er reeds vóór de vestiging van een asielstatushouder in een gemeente duidelijkheid bestaat over diens verblijfplaats en koppeling met de gemeente in het kader van de inburgering. De betrokken gemeente kan hierdoor eerder beginnen met de afname van de brede intake en de maatschappelijke begeleiding. Gemeenten krijgen immers de regie over de uitvoering van de inburgering van asielstatushouders op het moment dat de asielstatushouder aan een gemeente wordt gekoppeld, en niet pas wanneer de asielstatushouder zich daar daadwerkelijk vestigt.

#### *Onderdeel F*

Met artikel 45, onderdeel A, van de Wet inburgering 2021 wordt artikel 1.4a.1 van de Wet educatie en beroepsonderwijs (hierna: WEB) gewijzigd. Hiermee is beoogd te regelen dat instellingen die een opleiding educatie verzorgen, zich ook aan artikel 7.4.3 van de WEB moeten houden. Per abuis is daarbij echter de zinsnede «met uitzondering van» in plaats van «voor zover het betreft» gebruikt. Met onderhavige wijziging wordt dat hersteld.

#### *Onderdeel G*

Het betreft een technische wijziging van het met artikel 46, onderdeel F, van de Wet inburgering 2021 gewijzigde artikel 45b, tweede lid, onderdeel g, van de Vreemdelingenwet 2000. Abusievelijk was in de wijzigingsopdracht onderdeel a, in plaats van onderdeel g, opgenomen. Met deze wijziging wordt dit hersteld.

#### *Onderdeel H*

In artikel 47 van de Wet inburgering 2021 is een wijziging opgenomen van artikel 1.6, eerste lid, onderdeel g, van de Wet kinderopvang. Hiermee worden de omstandigheden vastgesteld waaronder een inburgeringsplichtige recht heeft op kinderopvangtoeslag. Hierbij ontbrak abusievelijk een verwijzing naar het taalschakeltraject, bedoeld in artikel 8, tweede lid, van de Wet inburgering 2021. Met deze wijziging wordt het taalschakeltraject toegevoegd aan dit artikel. Ook wanneer een inburgeringsplichtige een opleiding educatie als bedoeld in artikel 7.3.1, eerste lid, onderdeel f, van de WEB volgt aan een instelling met diploma-erkenning als bedoeld in artikel 1.4a.1 van de WEB kan hij aanspraak maken op kinderopvangtoeslag.

## **ARTIKEL XX WET KINDEROPVANG**

### *Onderdeel A*

Per Wet van 2 december 2020 tot wijziging van de Wet kinderopvang in verband met enkele wijzigingen met betrekking tot het recht op kinderopvangtoeslag (Stb. 2020, 518) is artikel 1.6, eerste lid, onderdeel j met ingang van 1 januari 2020 aangepast. Dit artikel regelt dat leerlingen en studenten in aanmerking kunnen komen voor kinderopvangtoeslag. Per abuis zag deze aanpassing niet op postinitiële masterstudenten. Via de voorgestelde wijziging van artikel 1.6, eerste lid, onderdeel j, onder 4°, van de Wet kinderopvang wordt deze groep aan dat artikel toegevoegd. Voor de desbetreffende studenten is er geen effect, want deze studenten konden gewoon kinderopvangtoeslag aanvragen. Het betreft een kleine groep. Aan de voorgestelde wijziging zal terugwerkende kracht worden verleend tot en met 1 januari 2020.

### *Onderdelen B en C*

Voor een toelichting op deze onderdelen wordt verwezen naar paragraaf 2.10 van deze toelichting.

### *Onderdeel D*

Met de Wet van 10 februari 2021 tot wijziging van de Wet kinderopvang in verband met het opnemen van regels voor ouderparticipatiecrèches (Stb. 2021, 101) is met artikel I, onderdeel F, derde lid, een nieuw onderdeel b ingevoegd bij artikel 1.50, derde lid. Per abuis is vergeten de daarmee gemoeide verlettering in dit artikellid ook te verwerken in de tekst die volgt na het huidige onderdeel f. Met deze wijziging wordt dit hersteld.

## **ARTIKEL XXI WET MINIMUMLOON EN MINIMUMVAKANTIEBIJSLAG**

### *Onderdeel A*

In artikel 18n, eerste lid, wordt de last onder dwangsom geregeld. Een werkgever kan voor het niet of onvoldoende nakomen van de op hem op grond van artikel 15 rustende verplichting een last onder dwangsom worden opgelegd. Per abuis is artikel 16 niet opgenomen in artikel 18n, terwijl in artikel 16 net als in artikel 15 het recht op vakantiebijslag is opgenomen. Door artikel 16 op te nemen in artikel 18n kan bij niet of onvoldoende nakomen van de verplichting voortvloeiend uit artikel 16 een last onder dwangsom worden opgelegd.

### *Onderdeel B*

Op grond van artikel 18p, vijfde lid, geldt dat de Inspectie SZW wanneer zij een boete oplegt vanwege het niet naleven van bepaalde artikelen van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, de daarvoor in aanmerking komende verenigingen van werkgevers en werknemers hiervan in kennis kan stellen. Ook hier is artikel 16 per abuis niet opgenomen terwijl in artikel 16 net als in artikel 15 het recht op vakantiebijslag is opgenomen. Door artikel 16 op te nemen in artikel 18p, vijfde lid, kunnen verenigingen van werkgevers en werknemers ook in kennis worden gesteld van een op grond van artikel 16 opgelegde boete.



## **ARTIKEL XXII WET ONGEVALLENVERZEKERING BES**

De wijzigingen in de Wet ongevallenverzekering BES (Wet OV BES) betreffen het opnemen van een indexeringsbepaling, waarmee de bestaande artikelliden van artikel 5 Wet OV BES die zien op de mogelijkheid tot het toepassen van een toeslag, kunnen vervallen (onderdeel A).

Qua systematiek sluit het voorstel goeddeels aan op de indexatiesystematiek zoals die in Europees Nederland wordt gehanteerd voor de werknemersverzekeringen, waaronder de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). De indexering van het dagloon in Europees Nederland is geregeld in onder meer artikel 14 van de WIA en artikel 15 van de WAO, met als belangrijk verschil ten opzichte van de Wet OV BES dat in Europees Nederland het dagloon behoudens de wettelijke indexatie eenmalig wordt vastgesteld en niet meebeweegt met de loonontwikkeling van de werknemer nadien. De voor de Wet OV BES voorgestelde wettelijk indexatie sluit bij de Europees Nederlandse situatie aan, met dien verstande dat de indexatie in de Wet OV BES alleen is beoogd voor gewezen werknemers voor wie de uitkering op «eigenaam» wordt verstrekt. Zolang de arbeidsongeschikte werknemer nog in dienst is van zijn werknemer, is immers diens loonontwikkeling in dienstverband bepalend voor de ontwikkeling van het dagloon waarop de uitkering ongevallengeld is gebaseerd. De arbeidsongeschikte werknemer behoudt daarmee aansluiting bij de arbeidsvoorwaarden van het bedrijf waar hij werkzaam is.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal de ingangsdatum en het percentage van de herziening telkens bekendmaken in de Staatscourant zodat hieromtrent voor iedereen duidelijkheid bestaat. Dit kan gelijktijdig met de indexering van de andere bedragen die voor Caribisch Nederland worden vastgesteld, waaronder de indexering tegemoetkoming begrafeniskosten volgens artikel 5a Wet OV BES.

Tevens wordt voorgesteld om het dagloon te herzien zonder dat dit bij beschikking is vastgesteld. Hiermee wordt eveneens aangesloten bij onder meer artikel 14 van de WIA en artikel 15 van de WAO (waarbij dit voor die wetten een afwijking van de Algemene wet bestuursrecht betreft). Bekendmaking van de herziening van het dagloon zal dus weliswaar niet geschieden door middel van een beschikking, maar in de praktijk zal dat gebeuren door middel van een specificatie bij de bijschrijving van de gewijzigde uitkering op de bank- of girorekening van betrokkene. Slechts op verzoek van de betrokkene wordt een beschikking afgegeven, maar de specificatie volstaat al voor belanghebbende om op de gebruikelijke wijze bezwaar te kunnen maken en beroep in te stellen.

## **ARTIKEL XXVII WET OP HET ALGEMEEN VERBINDEND EN HET ONVERBINDEND VERKLAREN VAN BEPALINGEN VAN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN**

Voorgesteld wordt om aan artikel 2a van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten een lid toe te voegen, ter nadere implementatie van artikel 3, tweede lid, van de detachingsrichtlijn. Bij de formulering van het achtste lid is enerzijds aangesloten op de terminologie uit de detachingsrichtlijn, en anderzijds op artikel 10, eerste lid en onder i, Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, dat een vergelijkbare uitzondering bevat voor deze doelgroep ten aanzien van de meldplicht van artikel 8 Wet arbeidsvoorwaarden

gedetacheerde werknemers in de Europese Unie. Verder wordt verwezen naar het algemene deel van de toelichting.

## **ARTIKEL XXIX WET ROL WERKNEMERS BIJ EUROPESE RECHTSPERSONEN**

Artikel 1:8, vierde lid, van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen wordt gewijzigd om een onjuiste verwijzing naar artikel 1:11 in deze wet te herstellen.

## **ARTIKEL XXX WET STRUCTUUR UITVOERINGSORGANISATIE WERK**

De voorgestelde toevoeging aan artikel 1, eerste lid, en de voorgestelde wijzigingen van artikel 73 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, maken het mogelijk dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in het kader van zijn re-integratietaak, contactgegevens kan verstrekken van een uitkeringsgerechtigde aan de instanties bedoeld in het voorgestelde artikel 1, eerste lid, toegevoegde onderdeel, ten behoeve van hulpverlening aan de uitkeringsgerechtigde. Dit gebeurt uitsluitend met instemming van de uitkeringsgerechtigde.

## **ARTIKEL XXXI WET TOT WIJZIGING VAN DE WET ARBEID VREEMDELINGEN**

### *Onderdeel A*

In artikel I, onderdeel C, onder 3, staat per abuis een onjuiste verwijzing. Met deze wijziging wordt dit hersteld.

### *Onderdeel B*

Als gevolg van amendering van het wetsvoorstel *Wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen in verband met het toekomstbestendig maken van de wetgeving op het terrein van arbeidsmigratie* (Wijziging Wav) is de verwijzing in artikel III van de Wijziging Wav niet langer kloppend. Met deze wijziging wordt dit hersteld.

## **ARTIKEL XXXII WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN**

### *Onderdeel D*

De artikelen 40 en 130 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: Wet WIA) vervallen. Artikel 40 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen verplicht UWV om jaarlijks WGA-gegevens van bepaalde categorieën werkgevers openbaar te maken. Het betreft het WGA-instroompercentage. Dit percentage geeft aan hoeveel werknemers van die werkgever in het voorgaande kalenderjaar recht heeft gekregen op een WGA-uitkering. UWV heeft een proces ingericht waarbij de betreffende werkgevers voorafgaand aan publicatie een brief ontvangen, waarbij hun WGA-instroomcijfers worden vermeld. UWV stuurt als bijlage bij de brief ook een specificatie mee van de werknemers van die werkgever, die zijn ingestroomd in de WGA. In deze bijlage zijn persoonsgegevens van de betreffende werknemers opgenomen (BSN, geslacht en geboortedatum). Op basis van deze bijlage kan de werkgever gericht toetsen of UWV het WGA-instroomcijfer juist heeft berekend en indien nodig door UWV laten corrigeren. Zonder deze bijlage met persoonsgegevens zal dit voor werkgevers veelal niet mogelijk zijn.

Voor het verstrekken van de bijlage met persoonsgegevens ontbreekt een wettelijke grondslag. Zonder persoonsgegevens is het niet mogelijk voor werkgevers om hun eigen instroomcijfers te controleren. Het instroomcijfer geeft een werkgever inzicht in de prestaties op het gebied van arbeidsongeschiktheid met als doel de re-integratie en het preventiebeleid te verbeteren. Werkgevers worden bovendien via de premiedifferentiatie en het eigenrisicodragerschap al geprikkeld om hun ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zoveel mogelijk te beperken en zij hebben op die wijze ook al inzicht in hun prestaties. De jaarlijkse publicatie van de instroomcijfers dient dan ook weinig nut meer en daarmee ontbreekt de noodzaak voor het verstrekken van de bijlage met persoonsgegevens.

Artikel 130 Wet WIA betreft overgangsrecht dat gaat over het eerste moment van openbaarmaking van de instroomcijfers.

De voorgestelde wijziging strekt ertoe dat UWV niet langer de instroomcijfers WGA publiceert. In verband daarmee wordt voorgesteld de artikelen 40 en 130 Wet WIA te schrappen. Dit heeft tot gevolg dat werkgevers hun WGA-instroomcijfers niet meer kunnen vergelijken met het gemiddelde van alle werkgevers binnen hun sector(en). Werkgevers houden via de premiedifferentiatie en het eigenrisicodragerschap echter nog wel inzicht in hun prestaties op het gebied van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

## **ARTIKEL XXXIII ZIEKTEWET**

### *Onderdeel B*

Voorgesteld wordt om voor het regelen van de nieuwe systematiek van samenloop tussen de hieronder genoemde ziektewetuitkeringen een artikel 29e in te voegen in de Ziektewet. In het eerste lid wordt allereerst de reikwijdte voor de aangepaste vaststelling van de hoogte van de uitkering vastgelegd. Het betreft de volgende uitkeringsgrondslagen uit de Ziektewet:

- Artikel 29, tweede lid, onderdeel e: de uitkering wegens ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid als gevolg van orgaandonatie;
- Artikel 29a: de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid als gevolg van zwangerschap of bevalling;
- Artikel 29b: de no-riskpolis;
- Artikel 29d: de no-riskpolis oudere voormalig langdurig werkloze werknemers.

Ten tweede wordt in het eerste lid de wijze van berekenen neergelegd. De hoogte van het ziekgeld wordt op dezelfde manier berekend als bij de uitkering vanwege zwangerschaps- of bevallingsverlof (zie de toelichting bij artikel IX, onderdeel A van de Verzamelwet SZW 2022). Het moment van berekening komt eveneens overeen. Deze vindt plaats op het moment van ziekmelding op grond van de dan geldende loonwaarde.

Opgemerkt wordt dat deze voorgestelde wijziging, behoudens de koppeling aan het loonwaardepercentage, geen verdere wijziging van de berekening van het ziekgeld beoogt zoals dat op grond van die wet wordt berekend of een wijziging van de berekening van de uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg (Wazo) zoals berekend op grond van die wet. Wanneer het bijvoorbeeld gaat om een werknemer waarvoor een no-riskpolis van toepassing is op grond van artikel 29b van de Ziektewet, geldt dat op verzoek van de werkgever voor het eerste jaar de uitkering van het ziekgeld 100% van het dagloon bedraagt (artikel 29b, zesde lid,

van de Ziektewet) en voor het tweede jaar 70% van het dagloon (artikel 29b, vijfde lid, van de Ziektewet).

Het tweede en derde lid komen overeen met het voorgestelde nieuwe artikel 3:13, zevende en achtste lid, Wazo.

#### *Onderdeel G*

In artikel 86e wordt, net als in artikel 6:11 Wazo overgangsrecht neergelegd. Na het verstrijken van de maximale duur voor de verplichte loondoorbetaling bij ziekte, te rekenen vanaf de inwerkingtreding van artikel XXXIII, onderdeel B, van deze wet zal het overgangsrecht geen toepassing meer kunnen hebben.

### **ARTIKEL XXXIV SAMENLOOP MET WETSVOORSTEL TOT WIJZIGING VAN DE PARTICIPATIEWET IN VERBAND MET HET UITSLUITEN VAN FRAUDEVORDERINGEN BIJ DE VERMOGENS-TOETS EN HET BEPERKEN VAN HET VERBOD TOT MEDEWERKING AAN EEN SCHULDREGELING BIJ EEN FRAUDEVORDERING TOT GEVALLEN VAN OPZET OF GROVE SCHULD**

De wijzigingen ten aanzien van de veranderde systematiek van samenloop no-riskpolis en loonkostensubsidie hebben samenloop met twee andere wetsvoorstellen. Daarom worden twee artikelen ingevoegd die een samenloopbepaling bevatten.

In artikel XXXIV wordt eventuele samenloop met het wetsvoorstel tot wijziging van de Participatiewet in verband met het uitsluiten van fraudevorderingen bij de vermogenstoets en het beperken van het verbod tot medewerking aan een schuldregeling bij een fraudevordering tot gevallen van opzet of grove schuld (Kamerstukken 35 374) geregeld. Dat wetsvoorstel voorziet namelijk ook in overgangsrecht dat op dezelfde plaats in de Participatiewet wordt geregeld als het overgangsrecht in verband met het vervallen van artikel 10d, twaalfde lid. Het eerste lid van artikel XXXIV regelt de samenloop wanneer genoemd wetsvoorstel later in werking treedt dan de Verzamelwet SZW 2022. Uit praktische overwegingen wordt een reeds in genoemd wetsvoorstel opgenomen, maar inmiddels achterhaalde, samenloopbepaling aangepast. Het tweede lid regelt de samenloop wanneer onderhavig wetsvoorstel later in werking treedt.

### **ARTIKEL XXXV INWERKINGTREDING**

Het voornemen is de artikelen van deze wet in werking te laten treden met ingang van 1 januari 2022.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A.D. Wiersma