



Datum  
**19 FEB. 2014**

Uw kenmerk  
2013-0000157425

Ons kenmerk  
SBK/89021/GB

Pagina  
1 van 3

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Aan de minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid,  
De heer mr. dr. L.F. Asscher  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG

**Onderwerp**

Wetsvoorstel Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Geachte heer Asscher,

Met uw brief van 18 november 2013 heeft u ons verzocht een uitvoeringstoets uit te brengen over het conceptwetsvoorstel Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. U heeft u in uw brief de mogelijkheid geboden om voor de uitvoeringstoets een langere termijn dan zes weken te nemen. Langs ambtelijke weg is afgesproken dat de oplevering eind februari zal plaatsvinden.

U heeft verzocht om uitsluitend de wijziging in de Ziektewet te beoordelen op uitvoerbaarheid, alsmede de daarmee verband houdende wijzigingen in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet financiering sociale verzekeringen. Op een later moment volgt de opdracht aan UWV en de Belastingdienst voor een aparte uitvoeringstoets voor de gevolgen die de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd heeft voor de loonaangifte en de premieheffing. UWV heeft met uw ambtenaren afgesproken dat in de nu voorliggende uitvoeringstoets deze onderdelen reeds worden meegenomen. Als er aspecten zijn ten aanzien van loonaangifte en premieheffing waarover nog besluitvorming moet plaatsvinden, is in de uitvoeringstoets een voorbehoud gemaakt.

Over de uitvoerbaarheid van het wetsvoorstel heeft u in het bijzonder antwoord gevraagd op de volgende vragen:

- Is de voorgestelde wijziging uitvoerbaar en handhaafbaar vanaf de beoogde invoeringsdatum?
- Wat zijn de financiële effecten van die wijziging op de uitvoeringskosten?
- Zijn er effecten van de wijziging voor de klant, ook met betrekking tot de administratieve lasten?
- Zijn er gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie?
- Zijn er andere gevolgen en/of risico's verbonden aan de implementatie en uitvoering van de wijziging?

Op basis van deze vragen informeer ik u als volgt.

*Uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid*

Het conceptwetsvoorstel Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is niet uitvoerbaar, tenzij niet alleen de verzekeringsplicht voor de ZW, maar ook het SV-loon van de werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, wordt opgenomen in de loonaangifte en daarmee in de polisadministratie. UWV voert hierover overleg met de Belastingdienst.

Bij de uitvoerbaarheid en de handhaafbaarheid passen voorts enkele opmerkingen. Deze hebben betrekking op de wijzigingen in de Ziektewet, de daarmee verband houdende wijziging in de Wet

werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de wijziging in de Wet financiering sociale verzekeringen. Daarnaast plaatsen wij opmerkingen bij relevante wijzigingen in het Burgerlijk Wetboek en in de Ambtenarenwet. In de bijlage bij deze brief worden deze nader toegelicht.

#### *Haalbaarheid invoeringsdatum*

De wetgever beoogt het wetsvoorstel in te laten gaan op 1 juli 2015. Deze invoeringsdatum is haalbaar, echter vanuit het perspectief van de loonaangifte is dit geen ideaal moment voor wijzigingen in het loonaangiftebericht. Dit kan verstoringen bij softwareleveranciers opleveren en fouten bij salarisadministrateurs. Op ambtelijk niveau hebben wij aangegeven een sterke voorkeur te hebben voor een invoeringsdatum per 1 januari 2016.

#### *Uitvoeringskosten*

De incidentele uitvoeringskosten in 2014 en 2015 bedragen in totaal € 0,5 miljoen. De structurele uitvoeringskosten lopen op van € 0,03 miljoen in 2015 naar € 0,1 miljoen in 2018. Voor een nadere onderbouwing van deze eenmalige en de structurele uitvoeringskosten verwijzen we naar de bijlage in deze brief.

#### *Gevolgen voor verantwoordings- en beleidsinformatie*

SZW heeft geen wijziging gevraagd op het gebied van verantwoordings- en beleidsinformatie ten aanzien van dit wetsvoorstel. UWV blijft de regulier beschikbare informatie aanleveren in het kader van metingen of controle.

#### *Effecten voor de klant*

Invoering van het wetsvoorstel heeft gevolgen voor de werkgever en de werknemer die na het bereiken van de AOW-leeftijd blijft doorwerken. UWV zal via de gebruikelijke kanalen werkgever en werknemer hierover gericht van informatie voorzien.

#### *Effecten op regeldruk/administratieve lasten*

Zolang de gegevens over de verzekeringsplicht van degene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en zijn loon SV niet zijn opgenomen in de loonaangifte (en dus in de polisadministratie), moet UWV uitvraag doen van de verzekeringsplicht en het SV-loon. UWV kan deze uitvraag doen. Deze uitvraag betekent echter wel een administratieve last voor UWV en werkgevers.

#### *Andere gevolgen/risico's*

Wij willen u wijzen op de volgende punten:

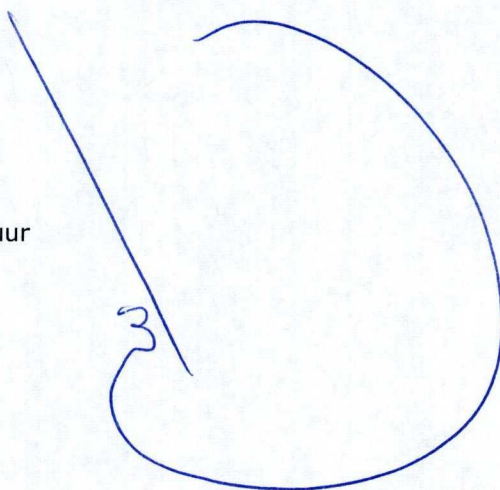
- UWV heeft aangegeven dat de periode van ziekgeldverstrekking van 6 weken te kort is voor het verrichten van de wettelijke re-integratietaak. Het niet-beperken van de wettelijke re-integratietaak kan tot gevolg hebben dat UWV hier op aangesproken wordt, onder meer door een belanghebbende werkgever. Dit risico kan worden voorkomen door UWV geen re-integratietaak te geven als de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt.

- SZW heeft aangegeven dat het de bedoeling is artikel 2 Toeslagenwet aan te passen, in die zin dat er geen recht op Toeslagenwet zal zijn bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Op dit moment is nog geen wettekst beschikbaar waarin deze wijziging is verwerkt. Het is echter wel van belang dat dit in het wetsvoorstel Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt opgenomen, zodat dit gelijk ingevoerd kan worden met de wijziging van de ZW-bepalingen.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

mr. drs. B.J. Bruins  
Voorzitter Raad van Bestuur

A large, handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'B' with a '3' written below it.

## **UWV Uitvoeringstoets Wetsvoorstel Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd**

### **Titel voluit: UWV Uitvoeringstoets bij Voorstel van wet tot aanpassing van enige arbeidsrechtelijke bepalingen die een belemmering kunnen vormen voor werknemers en ambtenaren die na de AOW-gerechtigde leeftijd willen blijven werken (Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd)**

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft bij brief van 18 november 2013 (kenmerk 2013-0000157425) UWV verzocht een uitvoeringstoets uit te brengen op het meegestuurde conceptwetsvoorstel Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. De minister heeft in zijn brief de mogelijkheid geboden om voor de toets een langere termijn dan zes weken te nemen. In ambtelijk overleg is afgesproken dat de oplevering van de uitvoeringstoets eind februari 2014 plaats zal vinden.

Het wetsvoorstel leidt tot wijziging van de Ziektewet en enige andere wetten, waaronder de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet financiering sociale verzekeringen. Dit heeft gevolgen voor UWV. Het voornemen is om de wijzigingen op 1 juli 2015 in te voeren. Over het wetsvoorstel is al door de Raad van State geadviseerd. Het zal binnenkort naar het parlement worden verzonden.

SZW heeft in de brief van 18 november verzocht om uitsluitend de wijziging in de Ziektewet te beoordelen op uitvoerbaarheid alsmede de daarmee verband houdende wijzigingen in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet financiering sociale verzekeringen. Het betreft artikel III, onderdelen A, B, C, D, onder 1, VI en VII. In de Memorie van toelichting bij het wetsvoorstel staat vermeld dat SZW een aparte uitvoeringstoets zal vragen aan UWV en de Belastingdienst voor de gevolgen die de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd heeft voor de loonaangifte en de premieheffing. Langs ambtelijke weg heeft UWV met SZW afgesproken dat in de nu voorliggende uitvoeringstoets deze onderdelen al worden voorbeschouwd. Voor de aspecten ten aanzien van loonaangifte en premieheffing waarover nog besluitvorming moet plaatsvinden, wordt in de uitvoeringstoets een voorbehoud gemaakt.

In voorliggende uitvoeringstoets geeft UWV een oordeel over de volgende aspecten van het op 18 november 2013 ontvangen wetsvoorstel Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd:

1. Uitvoerbaarheid
2. Handhaafbaarheid
3. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum
4. Effecten voor de klant
5. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie van UWV
6. Implementatie / informatievoorziening / control
7. Effecten op de benodigde capaciteit
8. Eenmalige en structurele effecten op uitvoeringskosten
9. Effecten op regeldruk / administratieve lasten

#### **1. Uitvoerbaarheid**

De hierboven genoemde wijzigingen zijn voor UWV niet uitvoerbaar, tenzij niet alleen de verzekeringsplicht voor de ZW, maar ook het SV-loon van de werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, wordt opgenomen in de loonaangifte en daarmee in de polisadministratie. UWV voert hierover overleg met de Belastingdienst.

Bij de uitvoerbaarheid passen voorts enkele kanttekeningen die we hierna per wet noemen. In dit verband komen achtereenvolgens aan de orde de wijzigingen in de Ziektewet (1.1), de daarmee verband houdende wijziging in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (1.2) en de

wijziging in de Wet financiering sociale verzekeringen (1.3). Daarnaast plaatsen we enkele kanttekeningen bij relevante wijzigingen in het Burgerlijk Wetboek en in de Ambtenarenwet (1.4).

#### 1.1. Artikel III onderdelen A, B, C, D onder 1: Wijzigingen van de Ziektewet

De wijzigingen in de Ziektewet houden verband met de introductie van een recht op uitkering ziekgeld tot maximaal zes weken voor degenen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Om dit te bewerkstelligen, wordt de bestaande leeftijdsgrens om als werknemer, en dus als verzekerde, te worden aangemerkt geschrapt. Enkele gewijzigde bepalingen strekken er toe dat ook ziekgeld kan worden uitgekeerd als een verzekerde na de AOW-gerechtigde leeftijd ziek wordt, met dien verstande dat deze periode beperkt blijft tot zes weken. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat het recht op ziekgeld eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, indien de verzekerde ziek is geworden voor die leeftijd.

Voorts zijn de re-integratieverplichtingen bij ziekte beperkt voor de werkgever en de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, omdat de loondoorbetaling of uitkering ziekgeld maximaal zes weken duurt. De toetsing van het re-integratieverslag en bijbehorende verhaalsanctie op grond van artikel 39a ZW gelden voor hen niet. De werkgever is niet verplicht een plan van aanpak voor re-integratie op te stellen en de werknemer, die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is niet verplicht daaraan mee te werken. De sancties in verband met het niet-meewerken aan het opstellen van het plan van aanpak en het nakomen van de daarin opgenomen verplichtingen zijn daarom niet van toepassing.

Wat niet wijzigt:

- Degene die de AOW-leeftijd heeft bereikt kan geen beroep doen op de nawerking van de verzekering (artikel 46 Ziektewet);
- Perioden van ziekte worden samengeteld indien zij elkaar opvolgen en worden onderbroken door perioden van herstel korter dan vier weken; zij het dat we voor degene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt samentellen tot zes weken in plaats van 104 weken;
- Degene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt krijgt geen recht op toeslag in het kader van de Toeslagenwet;
- Degene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt kan geen vrijwillige verzekering hebben;
- Net als nu eindigt het ziekgeld bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Ook de WW eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en zieke werklozen die deze leeftijd hebben bereikt, krijgen dan ook geen ziekgeld;
- De toerekening van uitkeringen aan de fondsen (AOF of WHK afhankelijk van de verzekeringsgrond) voor degenen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, is gelijk aan die voor degenen die deze leeftijd nog niet hebben bereikt;
- Een eigenrisicodrager draagt ook zelf het risico voor de zieken die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt;
- De nabestaanden van degene die de AOW-leeftijd heeft bereikt met ziekgeld of WAZO hebben recht op een overlijdensuitkering.

Hieronder volgen kanttekeningen in verband met de uitvoering van de Ziektewet in het algemeen en meer in het bijzonder in verband met de gevolgen voor de beoordeling van de verzekeringsgrond (1.1.1), de gevolgen voor de dagloonvaststelling (1.1.2), de gevolgen voor de WAZO (1.1.3), de gevolgen van het overgangsrecht (1.1.4) en de gevolgen voor de betaling van de uitkering ziekgeld (1.1.5). Daarnaast is er aandacht voor de gevolgen die het wetsvoorstel heeft voor de loonaangifte (1.1.6) en de gevolgen voor de re-integratietraak van UWV in het kader van de Ziektewet (1.1.7).

##### 1.1.1. Gevolgen voor de beoordeling van de verzekeringsgrond

De no-riskpolis is als verzekeringsgrond beperkt mogelijk voor degenen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Degene die op grond van de no-risk polis een uitkering ontvangt en vervolgens de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, heeft geen recht meer op ziekgeld. Hij is

immers ziek geworden vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Degene van wie de WIA-uitkering wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd wordt beëindigd en vervolgens een dienstbetrekking aangaat, kan geen aanspraak meer maken op een no-risk polis, omdat hij bij het aangaan van de dienstbetrekking geen recht meer had op een WIA-uitkering. Bij de Wet Wajong ligt dat echter anders, omdat er sprake is van een permanente no-riskpolis. Daarvoor geldt dat het voldoende is dat bij het aangaan van de dienstbetrekking er ooit een recht op (wet) Wajong-uitkering is geweest. Het hangt er dus van af onder welke categorie van de doelgroep van artikel 29b Ziektewet iemand valt. Door de toenemende complexiteit van de verzekering- en rechtsgrond, zien we hier wel een toenemend risico op onrechtmatigheid. De behandelaar van een uitkeringsclaim moet namelijk handmatig meerdere aspecten tegen elkaar afwegen in het kader van de no-riskpolis die bovendien kunnen verschillen: wanneer is hij ziek geworden, wanneer ontstaat het recht op uitkering ziekgeld en wanneer is de dienstbetrekking aangevangen?

#### 1.1.2. Gevolgen voor de dagloonvaststelling

Als het wetsvoorstel wordt ingevoerd op de beoogde invoeringsdatum van 1 juli 2015 kan UWV in de beginperiode nog geen volledige dagloonberekening maken op grond van het SV-loon in de polisadministratie voor degene die de AOW-leeftijd heeft bereikt. Een deel van de gegevens over het referentiejaar ontbreekt namelijk waar het betreft het SV-loon over de periode vóór 1 juli 2015. Dat betekent dat wij deze gegevens moeten uitvragen bij de werkgever als ze niet zijn opgenomen in de polisadministratie. Een mogelijke oplossing is om in het dagloonbesluit werknemersverzekeringen voor deze groep werknemers een overgangsbepaling op te nemen waarbij voor de berekening van het dagloon wordt uitgegaan van het bekend zijnde SV-loon. Hiermee wordt bereikt dat uitvraag bij een werkgever wordt beperkt tot een enkel geval:

#### 1.1.3. Gevolgen voor de WAZO

Door het schrappen van de leeftijdsgrens in het werknemersbegrip van de Ziektewet krijgen degenen die de AOW-leeftijd hebben bereikt, ook recht op WAZO. In het onwaarschijnlijke geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof is de WAZO-uitkering minimaal zestien weken. In het geval van pleegzorg- of adoptieverlof is de WAZO-uitkering maximaal vier weken. Een al lopende WAZO-uitkering stopt niet bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. In de WAZO is namelijk geen bepaling opgenomen dat de uitkering stopt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Voorts is de gewijzigde bepaling dienaangaande in de Ziektewet niet van toepassing omdat een schakelbepaling in de WAZO ontbreekt.

#### 1.1.4. Gevolgen van het overgangsrecht

Voor de Ziektewet geldt geen overgangsrecht. De nieuwe regels gelden onmiddellijk bij inwerkingtreding. UWV zal wel moeten beoordelen of verzekerde op grond van de wijziging in de Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek nog recht heeft op loondoorbetaling van 104 weken en nog beschermd is tegen opzegging. Die situatie duurt tot een half jaar na de inwerkingtreding. Maar als in dat halve jaar een dienstverband eindigt tijdens ziekte, dan geldt de 'normale' regel dat de verzekerde maximaal zes weken ziekgeld kan krijgen (als hij nog geen zes weken loondoorbetaling heeft gehad). Dat is een (tijdelijke) complicatie die wel uitvoerbaar is.

#### 1.1.5. Gevolgen voor de betaling van de uitkering ziekgeld

Het wetsvoorstel heeft de volgende gevolgen voor de betaling van de uitkering aan degene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt:

- Loonheffing volgens de witte tabel voor AOW-gerechtigden. Dit is conform de bestaande systematiek;
- Vooralsnog geen premies SV, wel afdracht van werkgeversheffing ZVW bij rechtstreekse uitkeringen of vergoeding van werkgeversheffing ZVW bij werkgeversbetalingen;
- Bij verhaal van ziekgeld op een eigenrisicodrager ingevolge artikel 63a lid 3 ZW worden dan ook geen premies SV, maar wel de werkgeversheffing ZVW verhaald;
- Uitgangspunt is dat in de loonaangifte het ziekgeld wordt aangemerkt als loon SV met code soort IKV = "31" en indicatie verzekerd ZW="J", indicatie verzekerd WW = 'N' en

indicatie verzekerd WAO/IVA/WGA = 'N'. De gegevensspecificaties bij de aangifte loonheffingen van 2015 zal hier duidelijkheid moeten geven. Deze gegevensspecificaties zijn bepalend voor de wijze waarop UWV de uitkeringen verantwoordt in de loonaangifte (zie ook 1.1.6).

#### 1.1.6. Gevolgen voor de loonaangifte

Voor de beoordeling van de verzekeringsplicht is nodig dat voor degene die werkt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd de rubriek indicatie verzekerd ZW in de loonaangifte op 'Ja' wordt gezet. Voor de vaststelling van het dagloon is nodig dat het loon van degene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt in de loonaangifte wordt verantwoord als SV-loon. In de gegevensspecificaties bij de aangifte loonheffingen zal het de werkgevers duidelijk moeten worden gemaakt dat zij deze rubrieken ook moeten vullen als sprake is van doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze aanpassingen moeten nog geregeld worden en zullen niet eerder ingaan dan 1 juli 2015. De hiervoor genoemde wijzigingen staan op de lijst om meegenomen te worden in het programma jaarovergang 2015. Voor 1 april 2014 vindt besluitvorming plaats tussen UWV en de Belastingdienst over welke wijzigingen meegenomen gaan worden in de jaarovergang 2015. Het wetsvoorstel beoogt deze wijziging in te laten gaan op 1 juli 2015. Vanuit het perspectief van de loonaangifte is dit geen ideaal moment voor wijzigingen in het loonaangiftebericht. Dit kan verstoringen opleveren bij software leveranciers en fouten bij salarisadministrateurs. Op ambtelijk niveau heeft UWV bij SZW aangegeven een sterke voorkeur te hebben voor een invoeringsdatum per 1 januari 2016.

#### 1.1.7. Gevolgen voor de re-integratietaak

UWV informeert de zieke AOW-gerechtigde over de nog voor hem geldende re-integratieverplichtingen zoals het zoeken en aanvaarden van passende arbeid. UWV ontwikkelt geen spontane re-integratieactiviteiten in het kader van de wettelijke re-integratietaak. De periode van ziekingeldverstrekking van zes weken is daarvoor te kort. Dit betekent overigens niet dat UWV geen voorzieningen kan inzetten (zie bijlage 1 met wetstechnische opmerkingen). Voor degene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, voert UWV eventueel een deskundigenoordeel uit. Dit kan plaatsvinden volgens bestaande procedures en bestaande producten. Wel voert de medewerker op het backoffice zijn rol in het kader van de verzuimbeheersing uit en kan hij het frontoffice vragen om een plausibiliteitscontrole in het geval dat hij na het eerste belcontact met de verzekerde twijfelt of deze daadwerkelijk ziek is. Afhankelijk van de medische beoordeling op het frontoffice wordt de uitkering ziekingeld alsnog toegekend of afgewezen.

#### 1.2. Artikel VI: Wijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Degene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is geen verzekerde in de zin van de Wet WIA. Dit betekent dat hij geen uitkering kan krijgen op grond van deze wet. Het betekent ook dat de verplichtingen rondom de re-integratie zoals vervat in deze wet evenmin van toepassing zijn. Dit betekent ook dat de toetsing van het re-integratieverslag en bijbehorende verhaalsanctie op grond van artikel 39a ZW niet gelden voor degenen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. De regeling procesgang eerste ziektejaar is namelijk niet op hen van toepassing evenmin als de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever. Voorzover relevant blijven de re-integratieverplichtingen en de daarbij behorende sancties bij eventuele overtreding voortbestaan in de Ziektewet.

#### 1.3. Artikel VII: Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen

De wijziging in de Wet financiering sociale verzekeringen houdt verband met de mogelijke introductie van een separate premie. Om dit mogelijk te maken wordt in de wet een delegatiebepaling opgenomen. Met betrekking tot deze premie kunnen in het besluit Wfsv of in de regeling Wfsv nadere regels worden gesteld. In het wetsvoorstel is weliswaar een delegatiebepaling opgenomen, maar het is nog onduidelijk of en wanneer er een separate premie komt. In de toelichting is niet expliciet vermeld wanneer een premie verschuldigd is over het loon dan wel het ziekingeld van degene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Een invoeringsdatum per 1 januari van een kalenderjaar is de meest voor de hand liggende datum. Wij nemen aan dat 1

januari 2016 de eerste mogelijkheid zou kunnen zijn. Deze nieuwe premie heeft gevolgen voor de bruto-netto vaststelling, afhankelijk van de vorm die deze premie krijgt.

Over het loon na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zijn nu geen premies verschuldigd. Dit betekent dat de Aof-lasten van de uitkering ziekengeld voor degene die de AOW-leeftijd heeft bereikt, worden gedekt door de Aof-premie over loon vóór de AOW-gerechtigde leeftijd. Dat betekent dat alle werkgevers gaan bijdragen aan het ziekengeld van degenen die de AOW-leeftijd hebben bereikt door middel van een zeer lichte verhoging van de Aof-premie over loon vóór de AOW-gerechtigde leeftijd. Ziekengeld dat door UWV wordt betaald en op de eigenrisicodrager ZW verhaald hoort te worden, maar waar het onverhoopt niet lukt, drukt ook op het Aof. Dat is ook het geval bij ziekengeld vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Zonder nadere regels worden de Whk-lasten gedekt door de ZW-component van de Whk-premie over loon vóór de AOW-gerechtigde leeftijd en door de eigenrisicodrager ZW zelf voor het ziekengeld dat op de Whk zou drukken. De eigenrisicodrager ZW betaalt geen ZW-component van de gedifferentieerde Whk-premie. De voor de ZW publiek verzekerde werkgever betaalt deze component wel volgens de premiedifferentiatiesystematiek naar grootte van de werkgever.

Uit de toelichting blijkt dat het de bedoeling is om in lagere regelgeving te regelen dat een separate premie uitsluitend geheven wordt over het loon van degenen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Verder blijkt ook het eigenrisicodragerschap te gaan gelden voor ziekengeld na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Het ligt niet voor de hand dat de eigenrisicodrager ZW deze premie moet gaan betalen. Er blijft dan over dat de ZW-premie over loon van degenen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt de Whk-lasten moet dekken van ziekengeld aan degenen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. De nieuwe ZW-premie zou ook gaan gelden bij de ZW-uitkeringen na de AOW-gerechtigde leeftijd, zowel bij publiek verzekerden als bij eigenrisicodragers ZW. Bij een nieuwe ZW-premie is wel de voorwaarde dat in de berekening van de ZW-component van de Whk-premie deze specifieke lasten niet meegaan in de berekening. Zowel de loonsom als de ZW-uitkeringen na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd moeten voor dit doel geormerkt worden. In incidentele gevallen kan ook het sectorfonds nog om de hoek komen kijken, namelijk bij lopende ZW-uitkeringen (maximaal zes weken) die bij de start van het eigenrisicodragerschap ZW worden afgefinancierd via het sectorfonds.

Het vorenstaande heeft gevolgen voor de beoordeling wie de belanghebbende werkgever is die een kopie van de beschikking over de uitkering van ziekengeld moet krijgen en daartegen in bezwaar kan gaan. Een werkgever wordt namelijk belanghebbende als hij een premie moet betalen wanneer zijn (ex-)werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt een ZW uitkering krijgen. Als er geen separate premie komt, dan heeft dat mogelijk gevolgen voor de premiedifferentiatie. Dan moet duidelijk zijn of de uitkeringen ziekengeld aan degenen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, wel of niet meetellen voor de premiedifferentiatie. Dat kan leiden tot extra incidentele kosten voor implementatie.

#### 1.4. Overige relevante wijzigingen in Burgerlijk Wetboek en Ambtenarenwet

Artikel I onderdeel D introduceert evenals artikel II onderdeel B een versoepeling van de ketenbepaling voor degenen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Voor degene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt gaat gelden dat pas een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat als het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd meer is dan zes of als de totale duur meer is dan vier jaar. Artikel I onderdeel E introduceert evenals artikel II onderdeel B een verkorting van het opzegverbod bij ziekte tot zes weken voor degene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Artikel I onderdeel F beperkt evenals artikel II onderdeel B de opzegtermijn tot een maand voor degene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Deze wijzigingen in het Burgerlijk Wetboek en in de Ambtenarenwet hebben gevolgen voor de beoordeling van een eventuele benadelingshandeling in het kader van de Ziektewet. Een benadelingshandeling is aan de orde als



- de werkgever het opzegverbod tijdens ziekte van zes weken niet heeft gerespecteerd
- de werkgever de opzegtermijn van een maand niet in acht heeft genomen.

Het laatste is bijvoorbeeld aan de orde als de werkgever bij ziekte een beroep doet op het uitzendbeding ofschoon op grond van de ketenbepaling sprake zou moeten zijn van een dienstverband voor onbepaalde tijd. Heeft de werkgever geen of een te korte opzegtermijn toegepast en heeft de werknemer hiermee ingestemd, dan kan er sprake zijn van een benadelingshandeling. Datzelfde geldt ook als de zieke AOW-gerechtigde akkoord gaat met ontslag terwijl een opzegverbod vanwege ziekte voor de werkgever geldt.

Het vorenstaande leidt ertoe dat voor degenen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt de opzegtermijn, het opzegverbod bij ziekte en de ketenbepaling anders worden dan voor degenen die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. Werken met twee verschillende bepalingen voor enerzijds degenen die de AOW-gerechtigde leeftijd wel hebben bereikt en anderzijds degenen die de AOW-gerechtigde leeftijd niet hebben bereikt, is riskanter dan met één bepaling. De toets op deze bepalingen is een niet geautomatiseerde toets.

## **2. Handhaafbaarheid**

Het wetsvoorstel is handhaafbaar. Wel zien wij een rechtmatigheidsrisico bij de beoordeling van de benadelingshandeling gelet op de complexiteit in de regelgeving tén aanzien van de opzegtermijn, het opzegverbod van ziekte bij zes weken en de versoepeling van de ketenbepaling van degene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Voor degenen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt worden de opzegtermijn, het opzegverbod bij ziekte en de ketenbepaling anders dan voor degenen die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. Werken met twee verschillende sets van regels is riskanter dan met één. De toets op deze bepalingen is een niet geautomatiseerde toets. De beoordeling van de benadelingshandeling vindt plaats op het backoffice door de claimbehandelaar Ziektewet.

## **3. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum**

De wetgever beoogt het wetsvoorstel in te laten gaan op 1 juli 2015. Deze invoeringsdatum is haalbaar, echter vanuit het perspectief van de loonaangifte is dit geen ideaal moment voor wijzigingen in het loonaangiftebericht. Dit kan verstoringen bij software leveranciers opleveren en fouten bij salarisadministrateurs. Op ambtelijk niveau heeft UWV bij SZW aangegeven een sterke voorkeur te hebben voor een invoeringsdatum per 1 januari 2016.

## **4. Effecten voor de klant**

Invoering van het wetsvoorstel heeft gevolgen voor zowel de werkgever als de werknemer die na het bereiken van de AOW-leeftijd blijft doorwerken. Voor de werkgever brengt de wijziging gunstige gevolgen met zich mee omdat hij bij ziekte nog maar maximaal zes weken loon hoeft door te betalen. Als de werknemer onder een van de vangnetcategorieën valt krijgt hij bij ziekte een uitkering ziekingeld. Voor de werknemer geldt dat er een gunstige werking uitgaat van de wet: het wordt voor de werkgever aantrekkelijker de werknemer in dienst te houden na de AOW-leeftijd. Belangrijk vanuit het perspectief van UWV is echter dat beide doelgroepen niet alleen kennis hebben van de wijziging, maar vooral ook de rechten en plichten kennen. Hiervoor wordt naast internet, ook gerichte voorlichting ingezet zoals een presentatie voor de grotere werkgevers en aanpassingen in brieven naar zowel werkgevers als werknemers.

## **5. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie van UWV**

SZW heeft geen wijziging gevraagd op het gebied van verantwoordings- en beleidsinformatie ten aanzien van dit wetsvoorstel. UWV blijft de regulier beschikbare informatie aanleveren in het kader van metingen of controle. UWV voorziet dan ook geen gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie.

## **6. Implementatie/informatievoorziening/control**

Uiterlijk een jaar voor de invoeringsdatum moet UWV over de definitieve tekst beschikken om tijdig te kunnen beginnen met de implementatie. Uiterlijk een jaar voor de invoeringsdatum moet ook de opdracht tot implementatie zijn verstrekt. UWV voorziet consequenties op systeemtechnisch gebied, aanpassingen voor procesbeschrijvingen, werkinstructies, beleidsinstructies en aanpassing van brieven.

Vanuit klantcommunicatie worden de volgende activiteiten opgepakt in het kader van tijdelijke voorlichting over de wijziging:

- Ontwikkelen nieuwsberichten uwv.nl;
- Ontwikkelen nieuwsbericht digitale nieuwsbrief (werkgevers);
- Ontwikkelen diverse aankondigingen content telefonie en uwv.nl (Q-go).

Structurele aanpassing klantcommunicatieproces:

- Ontwikkelen en aanpassen content uwv.nl; onder andere een nieuwe 'bijzondere situatie' op uwv.nl/ziek;
- Ontwikkelen en aanpassen content telefonie;
- Ontwikkelen brieven UZS.

UWV stelt voor een presentatie te maken voor werkgevers waarin uitleg wordt gegeven over de diverse maatregelen en de effecten hiervan.

## **7. Effecten op de benodigde capaciteit**

Het verwachte aantal extra claims voor een uitkering ziekengeld is betrekkelijk gering (bijlage 2 maakt melding van zo'n 222 toekenningen in 2015 oplopend tot zo'n 700 per jaar in 2018). De structureel benodigde capaciteitsuitbreiding bij Uitkeren is minder dan 1 fte. In verband met de toets op de plausibiliteit van de ziekte is de structureel benodigde capaciteitsuitbreiding bij SMZ 0,03 fte verzekeringsarts en eveneens 0,03 fte voor de overige functies. Het call center verwacht een structurele stijging van het aantal calls naast een incidentele stijging in 2015 in het aantal calls van met name werkgevers. Dat laat zich niet vertalen in een stijging van het aantal fte. In plaats daarvan zijn de kosten per call begroot (zie bijlage 2). De gevolgen voor het aantal bezwaar- en beroepgevallen zijn van zeer geringe omvang.

## **8. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten**

De incidentele uitvoeringskosten in 2014 en 2015 bedragen in totaal € 0,5 miljoen. De structurele uitvoeringskosten lopen op van € 0,03 miljoen in 2015 naar € 0,1 miljoen in 2018. Meer informatie over de uitvoeringskosten is te vinden in bijlage 2.

## **9. Effecten op regeldruk/administratieve lasten**

De toelichting bij het wetsvoorstel beschrijft al voor een belangrijk deel de effecten op de administratieve lasten. Zolang de gegevens over de verzekeringsplicht van degene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en zijn loon SV niet zijn opgenomen in de loonaangifte en dientengevolge in de polisadministratie, zullen de administratieve lasten voor werkgevers stijgen omdat UWV uitvraag zal moeten doen van de verzekeringsplicht en het SV-loon totdat we de gegevens uit de polisadministratie kunnen halen.

Een mogelijke oplossing is om in het dagloonbesluit werknemersverzekeringen voor deze groep werknemers een overgangsbepaling op te nemen waarbij voor de berekening van het dagloon wordt uitgegaan van het bekend zijnde SV-loon. Hiermee wordt bereikt dat uitvraag bij een werkgever wordt beperkt tot een enkel geval. UWV verzoekt om deze oplossing in serieuze overweging te nemen.

Vanaf de aanpassing van de loonaangifte gaan afnemers ook AOW-gerechtigde werknemers voor de ZW ontvangen.

## BIJLAGE 1

### *Wetstechnische opmerkingen*

#### **1. De Toeslagenwet**

SZW heeft aangegeven dat het de bedoeling is artikel 2 TW aan te passen in die zin dat er geen recht op TW zal zijn bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, maar dat dit afhangt van de wetgevingsjuristen. Op dit moment is nog geen wettekst beschikbaar waar deze wijziging in verwerkt is. Het is echter wel van belang dat dit in dit wetsvoorstel wordt opgenomen, zodat dit gelijk ingevoerd kan worden met de wijziging van de ZW-bepalingen.

In dit verband merken wij nog op dat vooral personen die wegens een verblijf buiten Nederland minder (of geen) AOW krijgen een inkomen kunnen hebben onder het sociaal minimum.

Voorts willen wij er nog op wijzen dat personen die een AOW-uitkering ontvangen onder het sociaal minimum in aanmerking kunnen komen voor een 'aanvullende inkomensvoorziening ouderen' (AIO). De AIO-aanvulling is een onderdeel van de Wet werk en bijstand (WWB). Er is dus ook nog een andere voorziening naast de TW. In de toelichting op het wetsvoorstel zou dit aspect ook nog genoemd kunnen worden.

#### **2. Re-integratietaak UWV**

UWV heeft aangegeven dat de periode van ziekingeldverstrekking van 6 weken te kort is voor het verrichten van de wettelijke re-integratietaak van UWV. SZW geeft als argument voor het niet aanpassen van artikel 30a Wet SUWI aan dat de betrokkene zelf ook een re-integratieplicht heeft en daarmee niet zou stroken dat het UWV geen enkele taak meer heeft om betrokkene te ondersteunen. Dit is volgens ons een omgekeerde voorstelling van zaken. Dat betrokkene een verplichting heeft om aan zijn re-integratie mee te werken vloeit voort uit de re-integratieverantwoordelijkheid die het UWV voor hem heeft op grond van artikel 30a Wet SUWI. Het is de vraag wat die re-integratieverantwoordelijkheid moet inhouden in de situatie dat maximaal 6 weken ziekingeld kan worden verstrekt. Voor de 'gewone' vangnetters zonder werkgever geldt dat als er sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim - dat wil zeggen het verzuim duurt langer dan zes weken - een probleemanalyse wordt opgesteld. Bij kortdurende ziektegevallen worden er dus in principe geen re-integratieactiviteiten verricht door het UWV. Bij werknemers die ziek worden na de AOW-gerechtigde leeftijd kan weliswaar sprake zijn van (dreigend) langdurig ziekteverzuim, maar - zoals gezegd - we gaan nooit langer dan 6 weken ziekingeld verstrekken. Handhaving van de re-integratieverantwoordelijkheid voor deze groep lijkt dan zinloos. Mocht de vrees bestaan dat wij anders geen voorzieningen kunnen verstrekken, dan is deze vrees ongegrond. Voor de toepassing van artikel 35 Wet WIA wordt niet vereist dat het UWV re-integratieverantwoordelijkheid heeft. Het UWV kan deze voorzieningen bijvoorbeeld ook inzetten voor de werknemer met structurele functionele beperkingen, zonder dat sprake is van een uitkering van het UWV.

Het niet aanpassen of beperken van de wettelijke re-integratietaak kan tot gevolg hebben dat UWV hier op aangesproken wordt, onder meer door een belanghebbende werkgever. Dit risico kan worden voorkomen door UWV geen re-integratietaak te geven als de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt.

#### **3. Re-integratieverplichtingen verzekerde**

In de Ziektewet wordt degene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt uitgezonderd van een sanctie als hij zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan het opstellen van een plan van aanpak of een re-integratieplan (artikel 45 lid 1 onder o ZW) of als hij de daarin opgenomen verplichtingen niet of niet behoorlijk nakomt (artikel 45 lid 1 onder p ZW). Datzelfde geldt ook voor de verplichting tot het meewerken aan het opstellen van het plan van aanpak of het re-integratieplan (artikel 29g lid 2 onder d ZW) en de verplichting tot het nakomen van de daarin opgenomen verplichtingen (artikel 29g lid 2 onder e ZW). Ook de verplichting om een re-integratieverslag te verstrekken (artikel 38 lid 2 ZW) is niet van toepassing als de dienstbetrekking is geëindigd na zes weken ziekte.

#### **4. Toelichting wetsvoorstel**

SZW heeft toegezegd dat op een aantal punten de toelichting op het wetsvoorstel nog wordt aangepast. Deze aanpassing heeft nog niet plaatsgevonden, zodat wij op dit punt niet (nader) kunnen reageren. Het betreft de samentelling van arbeidsongeschiktheidsperioden die elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan vier weken in relatie tot de onmiddellijke werking van de wijzigingen in de Ziektewet. Het betreft voorts het verschil tussen de bepalingen in de Ziektewet en het Burgerlijk Wetboek in het geval van degene die ziek is en vervolgens de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

#### **5. Separate premie**

Artikel 21 Wfsv wordt niet aangepast zoals in de toelichting is verwoord. Het gewijzigde artikel 21 Wfsv kent namelijk geen afzonderlijke leden. In de toelichting op bladzijde 34 wordt gesproken over een eerste en een tweede lid.

## BIJLAGE 2

### *Uitvoeringskosten Uitvoeringstoets Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd*

#### **Structurele uitvoeringskosten**

- De uitvoeringskosten zijn gebaseerd op een prognose van het aantal werkenden met AOW. Hierbij is gebruik gemaakt van informatie over verzekerde personen uit het polis bestand.
- Daarnaast is rekening gehouden met de verhoging van de AOW-leeftijd gedurende deze periode.
- Verondersteld is dat 0,74% van het aantal werkenden met AOW een ziekte-uitkering dient te worden toegekend. Dit percentage is gelijk aan de verhouding die we zien voor de werkende 64-jarigen.
- De uitvoeringskosten hebben betrekking op de beoordeling van de aanvragen en de betaling na toekenning. Daarbij wordt aangenomen dat in 5% van de gevallen de plausibiliteit van het ziekteverzuim door middel van een sociaal-medische beoordeling dient te worden vastgesteld. Dit is gelijk aan de omvang die bij de huidige vangnetpopulatie geldt.
- De huidige processen en normeringen blijven gehandhaafd. Waarbij rekening is gehouden met de beperkte duur van het recht op een ziekte-uitkering (6 weken).
- Daarnaast wordt rekening gehouden met het feit dat tot de in werkingtreding van het wetsvoorstel geen sprake van SV-loon is aangezien de werkgever voor AOW-gerechtigden geen premies hoeft af te dragen. Dit betekent dat voor alle aanvragen waarbij de referentieperiode niet (volledig) na 1 juli 2015 ligt, schriftelijk het SV-loon moet worden uitgevraagd bij de werkgever.

Op basis van bovenstaande uitgangspunten voorzien we voor het wetsvoorstel een beperkte toename in de structurele uitvoeringskosten. Deze staan in onderstaande tabel weergegeven.

<b>Structurele uitvoeringskosten</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
(kosten in € miljoen)				
<i>Verzuimbeheer en uitkering voor werkende AOW-gerechtigden</i>				
Aantal toekenningen	222	550	635	700
Benodigde personele inzet (FTE)	0	1	1	1
Uitvoeringskosten	0,03	0,06	0,1	0,1

#### **Incidentele uitvoeringskosten**

- De implementatiekosten hebben hoofdzakelijke betrekking op de aanpassingen van het ICT-systeemcomplex. Waarbij aanpassingen in UZS en IMF moeten worden aangebracht om mensen met een AOW-gerechtigde leeftijd in behandeling te kunnen nemen.
- Daarnaast dienen er enkele aanpassingen in opleidingen en handboeken, alsmede externe communicatie te worden aangebracht. Deze activiteiten hebben een beperkte omvang.
- De kosten voor de aanpassingen in de loonaangifte maken onderdeel uit van de jaarovergang en zijn zodoende niet in deze u-toets opgenomen.

De totale incidentele uitvoeringskosten van het wetsvoorstel, zijn in onderstaande tabel weergegeven.

<b>Incidentele uitvoeringskosten</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>totaal</b>
(kosten in € miljoen)			
Opleiding, werkinstructies en brieven en klantcommunicatie	0,1	-	0,1
Ontwerp, bouw en testgeautomatiseerde systemen	-	0,4	0,4
<b>Totaal</b>	<b>0,1</b>	<b>0,4</b>	<b>0,5</b>



PostNL  
Port Betaald  
Port Payé  
Pays-Bas

