

Vergaderjaar 2025–2026

36 792

Wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein teneinde voor een nieuwe werkgever een recht te regelen op een loonkostenvoordeel voor de resterende duur daarvan

Nr. 6

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 11 november 2025

Algemene toelichting

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van de voorliggende wet. Deze leden hebben hier enkele vragen over.*

*De leden van de **D66-fractie** hebben met interesse kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden hebben nog enkele vragen.*

1. Aanleiding

2. Voorgestelde Oplossing

*De leden van de **D66-fractie** danken de regering voor de toelichting, maar blijven, net als de Raad van State, bezorgd over de administratieve last die bij de werknemer wordt gelegd. De regering stelt dat de eis voor een nieuwe doelgroepverklaring noodzakelijk is vanwege privacy-aspecten in bepaalde gevallen van bedrijfsovergang en dat het uitvoeringstechnisch niet mogelijk is om onderscheid te maken tussen deze situaties en een zuivere overgang van rechtsvorm, waar het privacy-aspect niet speelt.*

De leden van de D66-fractie vragen waarom er wordt gekozen voor een oplossing die voor de meest eenvoudige gevallen, waarin feitelijk alleen het loonheffingsnummer wijzigt, een onnodige lastenverzwaring introduceert. Het uitgangspunt zou immers moeten zijn een regeling zo lastenluw mogelijk vorm te geven.

De regering is het met de leden van de D66-fractie eens dat een regeling zo lastenluw mogelijk vorm moet worden gegeven. Bij het ontwerpen van het huidige voorstel is dat een uitgangspunt geweest. Daar tegenover staat het belang van de werknemer om zelf te kunnen beschikken over het delen van informatie over het hebben van een arbeidsgehandicapte status

of het hebben (gehad) van een uitkering. Deze belangen zijn tegen elkaar afgewogen.

Zoals in de memorie van toelichting uiteengezet is, is het belangrijk dat werknemers die bij een andere werkgever gaan werken zelf kunnen beslissen of ze hun (medische) informatie met de andere werkgever willen delen. Bij een zuivere rechtsvormwijziging is er geen sprake van een probleem t.a.v. het delen van informatie. Dit komt doordat de werknemer feitelijk bij dezelfde werkgever in dienst blijft. Deze werkgever is al bekend met de situatie van de werknemer omdat de werknemer al eerder een doelgroepverklaring aan de werkgever heeft verstrekt. Bij het verkennen van de mogelijkheden bij het vormgeven van dit wetsvoorstel bleek echter dat het op dit moment voor UWV niet mogelijk is om in de systemen onderscheid te maken tussen zuivere rechtsvormwijzigingen en andere vormen van overgang van onderneming. Om ervoor te zorgen dat werknemers zelf kunnen beslissen met welke werkgever ze (medische) informatie willen delen, zal bij iedere vorm van overgang van onderneming een doelgroepverklaring moeten worden aangevraagd.

Dit levert lasten op voor werknemers, maar de verwachting is dat dit niet tot grote problemen zal leiden. Ten eerste omdat deze werknemers in het huidige dienstverband al eerder een doelgroepverklaring hebben aangevraagd of hier iemand voor hebben gemachtigd. De werknemers kennen dus al de weg. Ten tweede blijkt uit de praktijk dat de meeste werknemers de werkgever machtigen om een doelgroepverklaring aan te vragen. Tot slot is er door een groep Wtl-kennishouders en gedragsdeskundigen bij UWV en het Ministerie van SZW tijdens een tweetal sessies gezien in hoeverre de in dit wetsvoorstel opgenomen voorstellen voor de werknemers en werkgevers die hiermee te maken krijgen «doenlijk» zijn. Daar is geconcludeerd dat dit nieuwe proces voldoende doenlijk is voor zowel de werknemer als de werkgever.

Kan de regering nader onderzoeken of dit uitvoeringsprobleem niet op een andere manier kan worden opgelost? Is bijvoorbeeld overwogen om de werkgever de plicht te geven de aanvraag te doen, juist omdat het alternatief van een machtiging door de werknemer al in het voorstel wordt genoemd? Een dergelijke aanpak zou de last bij de werknemer wegnemen, terwijl de door de regering genoemde privacy-waarborgen via de machtiging gerespecteerd kunnen worden. Waarom is deze eenvoudigere, voor de werknemer minder belastende route niet als standaard gekozen?

De regering heeft diverse alternatieven overwogen. De in het wetsvoorstel voorgestelde oplossing is echter de meest wenselijke mogelijkheid gebleken om ervoor te zorgen dat het recht op loonkostenvoordeel bij een overgang van onderneming over kan gaan naar de nieuwe werkgever. Ook het alternatief, zoals geschetst door de leden van de fractie van D66, om de werkgever te verplichten om de aanvraag te doen is gezien. De regering kiest hier niet voor, omdat de werknemer het recht heeft om zelf te bepalen of de informatie dat hij een doelgroepverklaring heeft, gedeeld kan worden met een nieuwe werkgever. Een doelgroepverklaring bevat informatie zoals het uitkeringsgerechtigd zijn (geweest) of het hebben van een arbeidsgehandicapte status. Het is wenselijk dat de werknemer zelf kan besluiten deze gevoelige informatie te delen met de (nieuwe) werkgever. Dit ondanks de administratieve lasten die dit voor de werknemer met zich meebrengt. De verwachting is dat dit niet tot grote problemen zal leiden voor werknemers. Uit de praktijk blijkt namelijk dat de meeste werknemers de werkgever machtigen om een doelgroepverklaring aan te vragen.

3. Verhouding tot jurisprudentie en Europees recht

4. Caribisch gebied

5. Uitwerking

6. Overgangsrecht

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** hebben enkele vragen over het overgangsrecht en mogelijke terugwerkende kracht. De leden merken op dat de regering dit niet wenselijk acht vanwege budgettaire en uitvoeringstechnische gevolgen, zoals staat beschreven op pagina 14 van de memorie van toelichting. Deze leden vragen om nadere toelichting waarom er niet is gekozen om deze wet met terugwerkende kracht te laten gelden. De leden vragen in dit antwoord de verschillende overwegingen te schetsen en daarbij in ieder geval in te gaan op de genoemde knelpunten.*

De Centrale Raad van Beroep heeft in een uitspraak van 22 maart 2023 geoordeeld dat een doelgroepverklaring bij een overgang van onderneming haar rechtsgeldigheid behoudt voor de nieuwe werkgever.¹ Daarnaast heeft de Hoge Raad in haar arrest van 24 mei 2024 geoordeeld dat het recht op loonkostenvoordeel bij een overgang van onderneming overgaat naar de nieuwe werkgever.² Naar aanleiding van dit arrest van de Hoge Raad is de uitvoeringspraktijk aangepast. Hierdoor kunnen werkgevers na een overgang van onderneming alsnog recht op een loonkostenvoordeel krijgen. Om op korte termijn uitvoering te geven aan het arrest is er een tijdelijke oplossing ingevoerd, terwijl ondertussen is gewerkt aan het huidige wetsvoorstel waarmee een structurele oplossing wordt geboden. De in het huidige wetsvoorstel uitgewerkte structurele oplossing wijkt af van de tijdelijke oplossing. Het is niet louter een codificatie van de hiervoor genoemde uitspraken van de Centrale Raad van Beroep en de Hoge Raad, maar betreft ook een bredere verruiming van het recht op LKV bij nieuw werkgeverschap.

Terugwerkende kracht verlenen aan het wetsvoorstel zou, in alle gevallen van nieuw werkgeverschap, betekenen dat een doelgroepverklaring nieuw werkgeverschap kan worden aangevraagd met een begindatum vóórdat dit wetsvoorstel in werking treedt. Dat zou vereisen dat er een periode vóór inwerkingtreding van de wet contra legem zou worden gehandeld door UWV en de Belastingdienst. Dat is onwenselijk, aangezien het kabinet daarmee regels oplegt die niet via een parlementaire behandeling democratisch gelegitimeerd zijn. Bovendien kan het toepassen van terugwerkende kracht betrokken werkgevers en werknemers juridisch in problemen brengen. Voor verleende doelgroepverklaringen nieuw werkgeverschap ontbreekt een wettelijke grondslag als het parlement het wetsvoorstel niet of gewijzigd zou aannemen. Dit risico is onwenselijk voor werkgevers en werknemers. Ook heeft dit grote uitvoeringstechnische gevolgen en budgettaire gevolgen.

Het te behalen doel bij terugwerkende kracht zou zijn om werkgevers recht te geven op een loonkostenvoordeel met zo min mogelijk administratieve lasten voor werkgevers. Dat doel wordt echter al grotendeels behaald door de hiervoor benoemde tijdelijke oplossing. Deze tijdelijke oplossing vereist een grotere inspanning van de werkgever dan de voorgesteld werkwijze in het voorliggende wetsvoorstel. In die tijdelijke oplossing moet een werkgever zich namelijk melden bij de Belasting-

¹ Centrale Raad van Beroep 22 maart 2023, ECLI:NL:CRVB:2023:525.

² Hoge Raad 24 mei 2024, ECLI:NL:HR:2024:746.

dienst door het indienen van bezwaar op de Wtl-beschikking. Terugwerkende kracht verlenen aan het wetsvoorstel zou voor een werkgever het voordeel hebben dat er een lagere inspanning geleverd hoeft te worden om het recht op loonkostenvoordeel te behouden omdat de bezwaarprocedure dan vervalt. Dit staat niet in verhouding tot het zware middel van terugwerkende kracht en contra legem handelen zoals hierboven geschetst.

Tevens vragen de leden van de GroenLinks-PvdA fractie op welke manier de regering gaat communiceren over het overgangsrecht.

De regering vindt het, net als de leden van de GroenLinks-PvdA fractie, belangrijk dat er duidelijk en zichtbaar wordt gecommuniceerd over het overgangsrecht zodat werkgevers weten wat er gaat veranderen. De regering zal communiceren via diverse kanalen. Om te beginnen via de eigen website, rijksoverheid.nl. Daarnaast zal er met UWV worden afgestemd over de communicatie naar de werkgevers en werknemers. UWV heeft hierover reeds aangegeven zorgvuldige en uitgebreide communicatie richting werknemers en werkgevers noodzakelijk te vinden. Zoals ook in de MvT is aangegeven zal worden ingezet op duidelijke communicatie over het feit dat een doelgroepverklaring nieuw werkgeverschap aangevraagd moet worden. De Belastingdienst gaf in de uitvoeringstoets aan dat goede communicatie kan bijdragen aan het doenvermogen van de werkgever en werknemer.

7. Financiële gevolgen

8. Gevolgen voor uitvoering

*De leden van de **GroenLinks-PvdA fractie** vragen of de regering het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekering (UWV) al een implementatieopdracht heeft gegeven voor het voorliggende wetsvoorstel. Ook vragen deze leden of de beoogde inwerkingtredingsdatum gehaald kan worden.*

UWV heeft aangegeven de beoogde inwerkingtredingsdatum van 1 januari 2027 te kunnen halen als de voorlopige implementatieopdracht voor 1 januari 2026 is verstrekt en de definitieve implementatieopdracht uiterlijk voor 15 maart is verstrekt. De regering is voornemens de voorlopige- en definitieve implementatieopdracht voor deze uiterlijke data te verstrekken onder voorbehoud van het verloop van de parlementaire behandeling van wetsvoorstel. Bovengenoemde termijnen zijn in overleg met UWV aangepast ten opzichte van de termijnen in de uitvoeringstoets.

9. Doenvermogen voor werknemers en werkgevers

*De leden van de **D66-fractie** constateren dat het wetsvoorstel meer vraagt van het doenvermogen van werknemers. Juist in een periode van een bedrijfsovergang, die voor een werknemer onzeker kan zijn, wordt van hen een extra administratieve handeling verwacht om een financieel voordeel voor de werkgever veilig te stellen. Is de regering het met de D66-fractie eens dat het onwenselijk is om deze administratieve last eenzijdig bij de werknemer te leggen?*

Zie voor het antwoord op deze vraag het antwoord op de eerste en tweede vraag van deze fractie.

Heeft de regering overwogen om in de wet een actieve faciliterplicht voor de werkgever op te nemen? Dit zou kunnen betekenen dat de werkgever wettelijk verplicht wordt om de werknemer te ondersteunen bij de aanvraag van de nieuwe doelgroepverklaring. Kan de regering

reflecteren op de mogelijkheid om werkgevers te verplichten hun werknemers actief en aantoonbaar te informeren en hen hulp aan te bieden bij het aanvraagproces, juist omdat het loonkostenvoordeel de werkgever ten goede komt? Zo nee, waarom is een dergelijke verplichting tot ondersteuning niet overwogen?

De regering heeft niet overwogen om in de wet een actieve faciliteerplicht voor de werkgever op te nemen. De regering acht het onwenselijk om de werkgever een faciliteerplicht op te leggen omdat dit extra regeldruk creëert voor werkgevers. Uit de praktijk blijkt dat werkgevers over het algemeen al een hoge regeldruk ervaren bij het in dienst nemen van mensen met een ondersteuningsbehoefte. Deze regeldruk vergroten is niet wenselijk. Daarnaast is het aannemelijk dat werkgevers al open staan om de werknemer te faciliteren bij de aanvraag voor de doelgroepverklaring. In de praktijk blijkt dat de meeste werknemers de werkgever machtigen om de doelgroepverklaring aan te vragen. Het loonkostenvoordeel is een voordeel voor de werkgever waardoor de werkgever er belang bij heeft om de werknemer te helpen bij de aanvraag.

De regering is wel van mening dat het belangrijk is dat werknemers goed op de hoogte zijn van de rechten en plichten bij het aanvragen van een LKV. Het heeft een meerwaarde als werkgevers hun werknemers uit zichzelf willen wijzen op deze rechten en plichten. Hier zal rekening mee gehouden worden bij de wijze waarop de regering gaat communiceren over het overgangsrecht. Ook zal dit worden besproken met UWV t.b.v. de communicatie die vanuit deze organisatie zal worden verstrekt aan werkgevers en werknemers.

De leden van de D66-fractie maken zich zorgen over de positie van werknemers met beperkte administratieve of digitale vaardigheden. De Belastingdienst waarschuwt in zijn uitvoeringstoets dat het wetsvoorstel meer vraagt van het doenvermogen van werknemers. Hoewel de regering inzet op «duidelijke communicatie», is communicatie alleen vaak niet voldoende voor werknemers die moeite hebben met het begrijpen of uitvoeren van administratieve processen. Ook vragen deze leden waarom deze uitvoeringstoets niet bij de stukken is gevoegd.

De uitvoeringstoetsen van de Belastingdienst en het UWV zijn helaas niet meegezonden met de stukken. Dit is een omissie geweest. Daarom treft u in de bijlage deze uitvoeringstoetsen alsnog aan.

Wat betreft de positie van werknemers met beperkte administratieve- of digitale vaardigheden verwacht de regering geen grote problemen omdat, zoals eerder genoemd, dit nieuwe proces voldoende doenlijk is voor de werknemer en dat de meeste werknemers de werkgever machtigen om een doelgroepverklaring aan te vragen.

De leden van de D66-fractie vragen de regering om te specificeren welke concrete, laagdrempelige ondersteuningsmaatregelen er worden getroffen voor werknemers die extra hulp nodig hebben bij de aanvraag van de doelgroepverklaring. Is de regering bijvoorbeeld voornemens om, naast algemene communicatie, te voorzien in persoonlijke ondersteuning via telefoon, fysieke loketten bij het UWV of proactieve hulpverlening? Hoe wordt gewaarborgd dat deze ondersteuning werknemers bereikt die de standaard digitale communicatie mogelijk missen of niet volledig begrijpen, zodat ook zij het recht op het loonkostenvoordeel voor hun (nieuwe) werkgever kunnen veiligstellen?

De aanvraag van de doelgroepverklaring gaat via UWV. Om cliënten zo goed mogelijk te ondersteunen bij het doen van een aanvraag heeft UWV diverse ondersteuningsmogelijkheden waar mensen die een doelgroepverklaring willen aanvragen ook gebruik van kunnen maken. Belangrijk hierbij is dat UWV een wettelijke zorgplicht heeft als het gaat om de toegankelijkheid van de dienstverlening. Een onderdeel hiervan is dat UWV zorgt dat iedereen gebruik kan maken van hun diensten, ongeacht de (digitale) vaardigheden en beperkingen van de gebruiker. De menselijke maat is hierbij de leidraad. UWV heeft afspraken gemaakt over het contact met cliënten. Hierbij is in het bijzonder aandacht voor het doenvermogen. Een onderdeel hiervan is dat cliënten de hulp van een medewerker van UWV kunnen inschakelen via beveiligde berichten en de chat. Daarnaast werkt UWV aan het toegankelijk maken van de website en app zodat iedereen deze kan gebruiken. Ook mensen die bijvoorbeeld niet goed kunnen horen, zien of lezen. Een andere mogelijkheid voor ondersteuning is dat werknemers kunnen bellen met het klantcontactcentrum. Ook is er voor ondersteuning bij het aanvragen van de doelgroepverklaring een fysiek loket, bij de UWV locatie in Alkmaar.

Tot slot maakt actieve dienstverlening onderdeel uit van de wijze waarop UWV rekening houdt met het doenvermogen van de cliënten. In het kader van het aanvragen van de doelgroepverklaring zijn er een aantal mogelijkheden waar over kan worden gedacht voor in de toekomst op het gebied van proactieve dienstverlening. Zoals het informeren van werknemers bij een faillissement. De buitendienst medewerker van Faillissementen (OSW) kan dat meenemen in de bijeenkomst bij met name grote faillissementen. Of er kan worden gedacht aan het informeren van de adviseurs intensieve dienstverlening van de Werkbedrijven over de voorliggende wijzigingen in de Wtl.

10. Internetconsultatie

11. Regeldruk

12. Evaluatie

De leden van de GroenLinks-PvdA fractie vragen wanneer de evaluatie van de Wtl concreet gaat plaatsvinden. Deze leden vragen of de evaluatie wordt meegenomen in een reeds gepland moment of dat er een nieuw (aanvullend) moment wordt gecreëerd.

Het eerstvolgende in de wet vastgelegde moment om de Wtl te evalueren is 2026. De eerste voorbereidende stappen hiervoor zijn in werking gezet. In deze evaluatie zullen de wijzigingen van de voorliggende wetswijziging niet worden meegenomen omdat die dan nog niet in werking zijn getreden. De wijzigingen in het voorliggende wetsvoorstel zullen worden meegenomen in de daaropvolgende wettelijke evaluatie in 2031.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.N.J. Nobel