

Vergaderjaar 2024–2025

36 616

Wijziging van enkele wetten van met name het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in verband met verscheidene technische en kleine beleidsmatige wijzigingen (Verzamelwet SZW 2025)

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMEEN

§ 1. Inleiding

Dit wetsvoorstel beoogt een aantal wetten op met name het terrein van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) te wijzigen. De wijzigingen betreffen zowel de arbeidswetgeving als de socialezekerheidswetgeving.

Het wetsvoorstel bevat onder andere wijzigingen die voortvloeien uit door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) en de Sociale verzekeringsbank (hierna: SVB) aangedragen aandachtspunten die in de uitvoering aan het licht zijn gekomen. Ook ziet het wetsvoorstel op wijziging van wetgeving op het terrein van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor de BES-eilanden.

Het gaat in dit wetsvoorstel 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. Het wetsvoorstel behelst derhalve enkel zogenoemd «klein beleid» en wetstechnische en redactionele verbeteringen. Hiermee voldoet het wetsvoorstel aan de drie criteria die de regering in de brief van 20 juli 2011 heeft gesteld aan verzamelwetgeving, namelijk onderlinge samenhang, geen omvangrijke en complexe onderdelen en geen politiek omstreden inhoud.¹ Het wetsvoorstel heeft geen substantiële financiële consequenties. De kleine beleidsmatige wijzigingen worden hieronder per onderwerp toegelicht. In het artikelsgewijze deel van de memorie van toelichting wordt nader ingegaan op de verschillende wijzigingsvoorstellen. Daar worden ook de wijzigingen toegelicht die niet beleidsinhoudelijk zijn.

¹ *Kamerstukken I* 2010/11, 32 500 VI, M. Zie ook Aanwijzing 6.4 van de Aanwijzingen voor de regelgeving.

§ 2. Klein beleid

§ 2.1 Diverse wetten (Wijze van bekendmaking van landen waarnaar export van uitkeringen mogelijk is)

Op 1 januari 2000 is de Wet beperking export uitkeringen (Wet BEU) in werking getreden. Op grond van de Wet BEU is in de sociale verzekeringswetten een exportbeperking opgenomen op grond waarvan buiten Nederland slechts recht op een Nederlandse sociale verzekeringsuitkering kan bestaan in landen waarmee Nederland een verdrag met handhavingsafspraken heeft gesloten. Op grond van de Wet BEU is in een aantal wetten de bepaling opgenomen dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (verder: Minister van SZW) bekend maakt in welke landen op grond van een verdrag of een besluit van een volkenrechtelijke organisatie recht op een sociale verzekeringsuitkering bestaat. De bekendmaking is voor het eerst gepubliceerd op 16 december 1999 (Stcrt. 246) en in 2005 voor het laatst geactualiseerd. Daarnaast is in een aantal wetten ook een bepaling opgenomen dat de Minister bekendmaakt ten aanzien van welk land, met inbegrip van de dag waarop, een verdrag buitenwerking is getreden dan wel is beëindigd.

Deze bekendmakingen hebben alleen declaratoire werking; er kunnen geen rechten worden toegekend of ontnomen die een betrokkene op grond van supranationaal dan wel internationaal recht niet respectievelijk wel heeft. Inmiddels zijn de bekendmakingen verouderd en niet meer nodig: burgers zullen eerder op bijvoorbeeld de website van de SVB nakijken of ze recht op uitkeringen hebben dan in de Staatscourant. Voor de informatie die door UWV en de SVB verstrekt wordt zijn de bekendmakingen ook niet nodig.

Met de wijzigingen wordt de grondslag voor bovengenoemde bekendmakingen door de Minister verwijderd uit de Algemene Kinderbijslagwet, Algemene nabestaandenwet, Algemene Ouderdomswet, Toeslagenwet, Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Ziektewet. In de algemene toelichting wordt bij bovenstaande wetten niet opnieuw apart ingegaan op deze wijziging, tenzij de wet een andere wijziging bevat.

§ 2.2 Artikel I, onderdeel B, Algemene Kinderbijslagwet en Artikel II Algemene nabestaanden wet (Wijziging vervaltermijn bij niet uitbetaalde uitkeringen)

Voor de uitbetaling van de kinderbijslag en nabestaandenuitkering geldt een vervaltermijn van drie maanden (artikel 22 van de Algemene Kinderbijslagwet en 52 van de Algemene nabestaandenwet). Na drie maanden kan de SVB de kinderbijslag of nabestaandenuitkering niet meer uitkeren aan rechthebbenden. Een reden dat het niet lukt om de uitbetaling te doen is als er bijvoorbeeld problemen met de bankrekening zijn. Het gaat dus om situaties waar het recht op een uitkering is vastgesteld, maar de uitbetaling niet lukt. De SVB heeft in bijzondere situaties de mogelijkheid om af te wijken van deze termijn van drie maanden. Het gaat hierbij om een zeer beperkt aantal gevallen: voor de kinderbijslag ging het in het vierde kwartaal van 2023 om zes ouders voor wie de kinderbijslag niet uitbetaald kon worden.

Voor andere uitkeringen die de SVB uitvoert, bijvoorbeeld de AOW, geldt een langere vervaltermijn van twee jaar. Het kabinet vindt het wenselijk om voor de kinderbijslag en de nabestaandenuitkering de vervaltermijn ook te verlengen naar twee jaar. Hierdoor sluit de vervaltermijn aan op

andere uitkeringen van de SVB. Een langere termijn komt ten goede aan burgers. Het recht op de uitkering is eerder al vastgesteld en verandert met deze wijziging niet, maar zij krijgen langer de tijd om contact op te nemen met de SVB om hun recht tot uitbetaling te laten komen. Daarnaast komt deze wijziging ten goede aan de uitvoering van de SVB: zij kan in haar uitvoering uitgaan van dezelfde termijn voor de verschillende uitkeringen. De mogelijkheid om in bijzondere gevallen af te wijken van de gestelde termijn is met deze verlenging naar twee jaar niet meer nodig.

Deze wijziging geldt voor een zeer beperkt aantal personen per jaar. De budgettaire effecten zijn daarom verwaarloosbaar. Vanwege het zeer beperkt aantal personen en omdat er geen nieuwe of andere handelingen van burgers wordt verwacht ten opzichte van de eerdere situatie, zijn er tevens geen regeldrukeffecten.

§ 2.3 Artikel IV Arbeidsomstandighedenwet

Aan de hand van een aantal wijzigingen wordt voorgesteld de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) te verduidelijken en kleine omissies te herstellen.

Artikel 9 – Grondslag voor verwerking gezondheidsgegevens

In artikel 9 wordt verduidelijkt dat bij het melden van en rapporteren over meldingsplichtige arbeidsongevallen als bedoeld in artikel 9, eerste lid, gegevens over de gezondheid (bijzondere persoonsgegevens) mogen worden verwerkt. Het enkele feit dat een arbeidsongeval meldingsplichtig is, levert al een bijzonder persoonsgegeven op, omdat daarvan sprake is wanneer er een ziekenhuisopname heeft plaatsgevonden, blijvend letsel is ontstaan of een dodelijk ongeval heeft plaatsgevonden. Materieel is dat dus niets nieuws.

Werkgevers zijn op grond van het huidige artikel 9, eerste lid, Arbowet verplicht om bepaalde arbeidsongevallen (verder: «meldingsplichtige arbeidsongevallen») te melden aan een daartoe aangewezen toezichthouder en hier desgevraagd aan diezelfde toezichthouder over te rapporteren.

Als de werkgever schriftelijk een arbeidsongeval meldt of hier schriftelijk iets over vastlegt, is er sprake van de verwerking van persoonsgegevens² waarop de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing is.

Ook als door een toezichthouder aan een werkgever wordt gevraagd om schriftelijk te rapporteren (rapportageplicht) over een meldingsplichtig arbeidsongeval, is er sprake van de verwerking van persoonsgegevens. Zowel voor de meldingsplicht als de rapportageplicht zal een werkgever daarom bij de verwerking van persoonsgegevens zich moeten houden aan de relevante voorschriften van de AVG.

In de AVG wordt een onderscheid gemaakt tussen reguliere persoonsgegevens en bijzondere categorieën van persoonsgegevens. Volgens artikel 9, eerste lid, AVG gaat het daarbij onder andere om gegevens over de gezondheid en is het verwerken van bijzondere categorieën van persoonsgegevens in beginsel verboden, tenzij een van de uitzonderingen in artikel 9, tweede lid, AVG van toepassing is. Een werkgever die een meldings-

² Met «persoonsgegevens» wordt datgene bedoeld wat de AVG hieronder verstaat, namelijk «alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon».

plichtig arbeidsongeval meldt of hierover rapporteert, zal onvermijdelijk gegevens over de gezondheid van het slachtoffer verwerken. Bij zowel het melden als het rapporteren zal er namelijk informatie worden gedeeld waaruit blijkt dat een werknemer een meldingsplichtig arbeidsongeval is overkomen, wat op zichzelf al iets zegt over de gezondheid van de betreffende werknemer.

Meldplicht

De meldplicht heeft primair als doel om de toezichthouder ervan op de hoogte te stellen dat een meldingsplichtig arbeidsongeval heeft plaatsgevonden. Bij het doen van een (schriftelijke) melding wordt van een werkgever verwacht dat hij informatie aanlevert over onder meer de werkzaamheden waarmee men bezig was, de (vermoedelijke) toedracht van het arbeidsongeval en gegevens over het slachtoffer of de slachtoffers, waaronder het opgelopen letsel en of er sprake is van een ziekenhuisopname, zodat de toezichthouder een zeker beeld heeft van datgene wat zich (vermoedelijk) heeft voorgedaan en de aard en de ernst van het letsel van het slachtoffer of de slachtoffers.

Ongevalsonderzoek met rapportageplicht

Een ongevalsonderzoek vindt zo snel mogelijk na de melding plaats. Aan de hand van deze aangeleverde informatie en, over het algemeen, een bezoek aan de plaats waar het ongeval zich heeft voorgedaan kan de inspecteur zich een beeld vormen over de gebeurtenissen. Daarop kan de toezichthouder besluiten om wel of geen ongevalsonderzoek (rapportageplicht) in te stellen. De toezichthouder zal in ieder geval zelf onderzoek doen als het gaat om een dodelijk ongeval of als het ongeval heeft plaatsgevonden met een minderjarige.

De Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) biedt sinds 1 januari 2023 werkgevers in bepaalde gevallen de mogelijkheid om zelf onderzoek te doen naar door hen gemelde meldingsplichtige arbeidsongevallen.³ Gaat een werkgever op dit aanbod in, dan rust op hem de hiervoor genoemde rapportageverplichting. De rapportage die een werkgever moet opstellen, dient ten minste de informatie te bevatten die wordt genoemd in de Beleidsregel werkgeversrapportage onderzoek meldingsplichtige arbeidsongevallen. Om aan deze eisen, en daarmee de rapportageverplichting, te kunnen voldoen, is het onvermijdelijk voor de werkgever om gegevens over de gezondheid te verwerken. Zo zal in de werkgeversrapportage onder meer moeten worden aangegeven wie de slachtoffers zijn, wat voor letsel zij hebben opgelopen en hoe dit is ontstaan. De rapportageverplichting bouwt daarmee voort op de meldplicht.

De werkgeversrapportage bevat nadere informatie over het arbeidsongeval zodat de toedracht ervan beter geduid kan worden. Dit zijn bijvoorbeeld gegevens die iets zeggen over de gezondheid van het slachtoffer of de slachtoffers van het arbeidsongeval, over het precieze letsel of het alsnog opgenomen zijn in het ziekenhuis van een slachtoffer, indien de toezichthouder dit nodig acht voor de beoordeling of een ongevalsonderzoek wordt ingesteld of de uitvoering van een ongevalsonderzoek. In een dergelijk geval zal een werkgever, gezien het feit dat dat het rapporteren een verplichting is indien een toezichthouder hierom vraagt, gehouden zijn om gegevens over de gezondheid te verwerken.

³ De precieze werkwijze van de NLA is vastgelegd in de Beleidsregel werkgeversrapportage onderzoek meldingsplichtige arbeidsongevallen.

Om geen enkel misverstand te laten bestaan over de toelaatbaarheid voor werkgevers om gegevens over de gezondheid te verwerken bij het melden en rapporteren van meldingsplichtige arbeidsongevallen, wordt voorgesteld om aan artikel 9 een nieuw lid toe te voegen. Dit nieuwe lid verduidelijkt dat het in de AVG opgenomen verbod om gegevens over de gezondheid te verwerken, niet van toepassing is indien dit gebeurt door de werkgever en dit noodzakelijk is om te voldoen aan de verplichting om een meldingsplichtig arbeidsongeval te melden en de verplichting om hier desgevraagd over te rapporteren aan de toezichthouder.

De uitzondering op het in artikel 9, eerste lid, AVG opgenomen verbod om gegevens over de gezondheid te verwerken die in dit geval van toepassing is, is de uitzondering in artikel 9, tweede lid, onderdeel b, AVG. Zowel het melden van een meldingsplichtig arbeidsongeval als het rapporteren hierover zijn verplichtingen die rusten op de werkgever. Deze verplichtingen kunnen worden aangemerkt als verplichtingen op het gebied van het arbeidsrecht als bedoeld in artikel 9, tweede lid, onderdeel b, AVG. Zoals hiervoor aangegeven, is het noodzakelijk dat hierbij gegevens worden verwerkt over de gezondheid van de werknemer die slachtoffer is geworden van het arbeidsongeval. Om te voorkomen dat meer gegevens worden verwerkt dan strikt noodzakelijk, is in het nieuwe lid van artikel 9 expliciet opgenomen dat een werkgever slechts die gegevens over gezondheid mag verwerken die noodzakelijk zijn om te kunnen voldoen aan de verplichting tot het melden van een meldingsplichtig arbeidsongeval en het rapporteren (rapportageplicht) hierover. Gegevens over de gezondheid van het slachtoffer die geen verband houden met het arbeidsongeval mogen in dit kader dus niet door de werkgever worden verwerkt.

Vanwege de gevoelige aard van de gegevens, is in het nieuwe lid artikel 30, vierde lid, tweede zin, van de Uitvoeringswet algemene verordening (UAVG) gegevensbescherming van overeenkomstige toepassing verklaard. Dit houdt in dat op de werkgever in beginsel een geheimhoudingsplicht rust wat betreft de gegevens over de gezondheid die hij verwerkt in het kader van de melding van een meldingsplichtig arbeidsongeval en het rapporteren hierover. Een werkgever mag deze gegevens dus niet zonder meer delen met een ander dan de toezichthouder aan wie het arbeidsongeval wordt of is gemeld.

Dit is slechts anders als hij op grond van een wet verplicht is om deze gegevens te delen dan wel uit zijn rol als werkgever de noodzaak voortvloeit dat de gegevens worden meegedeeld aan zij die krachtens het eerste, tweede of derde lid van artikel 30 UAVG bevoegd zijn tot verwerking daarvan. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als de betreffende gegevens van hem worden gevorderd door een andere toezichthouder of in het kader van een strafrechtelijk onderzoek. Naast de geheimhoudingsplicht als hiervoor bedoeld zal een werkgever bij het verwerken van persoonsgegevens, waaronder gegevens over de gezondheid, ook moeten voldoen aan de eisen die de AVG stelt. Dit houdt onder meer in dat hij rekening houdt met de beginselen van minimale gegevensverwerking en opslagbeperking in artikel 5 van de AVG, deugdelijke beveiligingsmaatregelen moet nemen, een verwerkingsregister moet hebben en desgevraagd inzage moet geven in de verwerkte gegevens aan de persoon wiens gegevens zijn verwerkt.

Omdat het voorgestelde nieuwe lid is bedoeld ter verduidelijking en samenhangt met verplichtingen uit de AVG die reeds op werkgevers van toepassing zijn, worden er geen gevolgen voor de regeldruk of financiële gevolgen voorzien.

§ 2.4 Artikel V Arbeidswet BES 2000

Met deze wijziging van de artikelen 19, 20 en 21 van de Arbeidswet 2000 BES wordt tegemoetgekomen aan het verzoek van de Centraal Dialoog Bonaire om de arbeidstijdenregelgeving voor kinderen en jeugdigen op de BES-eilanden in lijn te brengen met de wet- en regelgeving voor Europees Nederland. In lijn met het verzoek van de Centraal Dialoog Bonaire worden de werk – en rusttijden voor 16- en 17-jarigen in lijn gebracht met de werk – en rusttijden voor jeugdigen in de Europees Nederlands Arbeidstijdenwet. Er mag niet gewerkt worden voor 6.00 en na 23.00 uur. Ook wordt voor deze jeugdigen, evenals in Nederland toegestaan om te werken in een ruimte waar alcohol geschonken wordt. Zo kunnen deze jeugdigen niet alleen 's avonds werken in winkels, maar ook in de horeca.

Voor kinderen van 15 jaar blijven de werk en rusttijden gelijk. Dit betekent dat er evenals in Nederland niet voor 7.00 en niet na 19.00 uur gewerkt mag worden. Voor 15-jarigen valt het werken in de horeca waar alcoholhoudende dranken geschonken wordt niet onder licht industrieel werk en is daarmee verboden. Een uitzondering hierop vormen 15-jarigen die een stage lopen als onderdeel van het formele onderwijs. Zij mogen voor deze opleiding werken in een ruimte waar alcohol geschonken wordt.

§ 2.5 Artikel VII Warenwet

In de Warenwet zijn meerdere bevoegdheden en verplichtingen opgenomen om nadere regels te stellen met betrekking tot waren als bedoeld in die wet. Het uitgangspunt hierbij is dat de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport verantwoordelijk is voor de totstandkoming, tenuitvoerlegging en handhaving van deze regels. Er zijn echter producten waarbij de verantwoordelijkheid niet bij de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, maar bij de Minister van SZW ligt. Dit zijn de producten die zijn opgesomd in artikel 1, eerste lid, onderdeel d, subonderdeel 2, van de Warenwet.

Voor beroepsmatig gebruik bedoelde machines en verwante producten, en persoonlijke beschermingsmiddelen vallen tevens onder de verantwoordelijkheid van de Minister van SZW. Deze productgroepen worden echter niet expliciet benoemd in het hiervoor genoemde subonderdeel, wat tot onduidelijkheden heeft geleid bij de handhaving van de op deze productgroepen betrekking hebbende voorschriften. Om misverstanden hierover weg te nemen, worden de hiervoor bedoelde productgroepen toegevoegd aan artikel 1, eerste lid, onderdeel d, subonderdeel 2, van de Warenwet.

Omdat de toevoegingen aan artikel 1, eerste lid, onderdeel d, subonderdeel 2, van de Warenwet slechts een verduidelijking zijn van de praktijk, brengen deze toevoegingen geen financiële gevolgen en gevolgen voor de regeldruk met zich mee. Deze wijziging is afgestemd met het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

§ 2.6 Artikel X Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen

Zelfstandigen die vóór 1 augustus 2004 arbeidsongeschikt werden, konden aanspraak maken op een uitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ). Deze wet regelde een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen op minimumniveau. De toegang tot de publieke verzekering is per 1 augustus

2004 ingetrokken.⁴ Verzekerden die voor deze datum instroomden, hebben hun uitkeringsrechten behouden. Momenteel ontvangen nog zo'n 6.500 personen⁵ een WAZ-uitkering.

Wanneer een WAZ-gerechtigde tijdens de uitkering in feitelijke werkzaamheden hervat, wordt deze arbeid gedurende de eerste vijf jaar niet aangemerkt als algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de verzekerde met diens krachten en bekwaamheden in staat is deze te verrichten. De WAZ-uitkering wordt gedurende deze vijf jaar niet in verband met de verrichte arbeid herzien en de inkomsten uit arbeid worden verrekend met de WAZ-uitkering. Herziening op andere gronden, bijvoorbeeld afgenomen beperkingen, is overigens nog wel mogelijk. De WAZ-uitkering wordt uitbetaald naar de zogenaamde fictieve mate van arbeidsongeschiktheid. Dit is de mate van arbeidsongeschiktheid berekend op basis van de inkomsten uit feitelijke arbeid (anticumulatie).

Ter illustratie het volgende voorbeeld. Een verzekerde maakte voor intreden van arbeidsongeschiktheid een winst uit onderneming van € 50.000 per jaar (maatmanloon). Door een ongeluk kan diegene de werkzaamheden niet meer uitvoeren. UWV stelt vast dat het mogelijk is in ander werk, rekening houdend met de beperkingen, nog € 20.000 per jaar te verdienen. De mate van arbeidsongeschiktheid wordt op 60% vastgesteld en de verzekerde ontvangt een WAZ-uitkering. Deze bedraagt 42% van de grondslag, zijnde maximaal het minimumloon. De verzekerde hervat na een periode in werk en ontvangt een loon van € 30.000 per jaar.

De fictieve mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld op het inkomensverlies tussen het maatmanloon en de inkomsten. In dit geval is dat 40%, waardoor de WAZ-uitkering wordt aangepast naar 28% van de grondslag. Als de verzekerde binnen de termijn van vijf jaar de werkzaamheden verliest (bijvoorbeeld door ontslag), wordt de uitkering automatisch weer uitbetaald naar de eerder vastgestelde mate van arbeidsongeschiktheid, in dit voorbeeld 60%. Wanneer de werkzaamheden meer dan vijf jaar worden verricht, wordt de WAZ-uitkering herzien en vastgesteld op de eerdergenoemde fictieve mate van arbeidsongeschiktheid, in dit voorbeeld 40%. Daaruit volgt dat als de werkzaamheden ná deze herziening worden beëindigd, de mate van arbeidsongeschiktheid 40% blijft, evenals de hoogte van de daarbij behorende uitkeringsklasse.

De situatie kan zich voordoen dat een WAZ-uitkeringsgerechtigde die naast deze uitkering is gaan werken, ziek wordt. In dat geval kan er, naast de WAZ-uitkering, recht ontstaan op loondoorbetaling bij ziekte of een uitkering op grond van de Ziektewet (ZW) en, bij langdurige ziekte, vervolgens een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA). In de WAZ staan bepalingen hoe om te gaan met de samenloop van uitkeringen.

Deze bepalingen beogen om de inkomenssituatie van de uitkeringsgerechtigde te benaderen naar de situatie zoals deze was voordat het ZW- en WIA-recht ontstond.

De Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft op 16 november 2022 uitspraak⁶ gedaan over een casus van een WAZ-gerechtigde die weer is gaan werken en waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid voor de WAZ fictief is vastgesteld op 25 tot 35% (was 80 tot 100%) (hierna: gekorte WAZ-uitkering). Kort daarna is betrokkene uitgevallen door ziekte en

⁴ Stb. 2004, 324, 6 juli 2004.

⁵ Kwantitatieve informatie 2022 bij Jaarverslag UWV 2022.

⁶ Centrale Raad van Beroep, 16 november 2022, ECLI:NL:CRVB:2022:2463.

ontving betrokkene naast loondoorbetaling ook een ZW-uitkering (op grond van artikel 29b van de ZW), opgevolgd na 104 weken door een WIA-uitkering. UWV heeft een gekorte WAZ-uitkering uitbetaald naast een (ongekorte) ZW-uitkering en WIA-uitkering. De CRvB heeft geoordeeld dat uit de Beleidsregels uitbetaling arbeidsongeschiktheidsuitkering bij inkomsten uit arbeid⁷ volgt, dat de WAZ-uitkering vier weken na genoemde uitval/toekenning van ZW-uitkering niet langer gekort mag worden.

De CRvB heeft voorts geoordeeld dat de werkwijze van UWV, waarbij na toekenning van WIA-uitkering de WAZ-korting is voortgezet, in strijd is met artikel 59 WAZ. Artikel 59, eerste lid, van de WAZ beschrijft de situatie dat zowel recht ontstaat op herziening van de WAZ-uitkering als op toekenning van een WIA-uitkering. Nu de korting op de WAZ-uitkering volgens de CRvB al na 4 weken ZW-uitkering beëindigd dient te worden, is er – kort samengevat – geen sprake van herziening van de WAZ-uitkering. Artikel 59, eerste lid, van de WAZ, kan volgens de CRvB dus niet worden toegepast omdat er geen sprake is van een herziene WAZ-uitkering per datum toekenning WIA, maar van een ongekorte WAZ-uitkering. Als gevolg van de uitspraak van de CRvB dient UWV de WAZ-uitkering 4 weken na de nieuwe ziekmelding c.q. toegenomen arbeidsongeschiktheid uit te keren als zijnde dat er geen andere inkomsten zijn. Daardoor komt de WAZ-uitkering volledig tot uitbetaling zowel naast de loondoorbetaling/ ZW-uitkering als naast de WIA-uitkering. Als gevolg hiervan bedraagt het totale inkomen van de uitkeringsgerechtigde méér dan het inkomen dat werd genoten ten tijde van de werkhervatting. Namelijk de ongekorte WAZ-uitkering plus de volledige ZW- of WIA-uitkering.

De regering is van mening dat de inkomenssituatie die hierdoor ontstaat onwenselijk en nooit beoogd is. Het is de bedoeling van de wetgever om door middel van inkomensverzekeringen inkomensondersteuning te bieden op een niveau vergelijkbaar zoals deze daarvoor was.⁸ In dit geval is dat de specifieke situatie dat iemand die een WAZ-uitkering ontvangt en weer is gaan werken, waardoor de WAZ-uitkering is aangepast (fictieve mate, anticumulatie). Als iemand daarna voor dat werk uitvalt, dan wordt wenselijk geacht dat bij samenloop met een ZW- of WIA-uitkering, wordt uitgegaan van de fictieve mate van arbeidsongeschiktheid. De ZW- en WIA-uitkering treden immers in plaats van het loon dat aanleiding gaf tot korting op de WAZ-uitkering. Waarbij de WAZ-uitkering alleen tot uitbetaling komt voor zover deze de WIA-uitkering overtreft.

Met het onderhavige wetsvoorstel wordt de inkomensverhoging in de door de CRvB aangewezen situatie voorkomen. Gebleken is dat er een lacune in de wetgeving is, voor zover deze ziet op de toekenning van een WIA-uitkering voorafgaand aan de herziening van de WAZ-uitkering als bedoeld in de artikelen 12 tot en met 17 WAZ.

Voor de periode van ziekte voorafgaande aan het recht op WIA-uitkering, bij de samenloop van WAZ-uitkering en loondoorbetaling bij ziekte en/of ZW-uitkering, zal UWV de Beleidsregels uitbetaling arbeidsongeschiktheidsuitkering bij inkomsten uit arbeid op vergelijkbare wijze aanpassen.

⁷ Stcrt. 2004, 115.

⁸ *Kamerstukken II 1995/96*, 24 758, nr. 3 pagina 15–16.

Overgangsrecht

De onderhavige wetwijziging zal onmiddellijke werking hebben. Dit betekent dat artikel 59 WAZ vanaf deze datum voor gerechtigden in een situatie gelijk aan die in de bovenstaande uitspraak beschreven, regelt dat bij de samenloop van een WAZ-uitkering en WIA-uitkering wordt uitgegaan van de fictieve mate van arbeidsongeschiktheid voor de WAZ.

Omdat er geen sprake is van een verlaging van de WAZ-uitkering, maar van het toepassen van de fictieve mate van arbeidsongeschiktheid bij de samenloop van de uitkeringen, de anticumulatie zoals beoogd, is er geen sprake van inbreuk op eigendomsrechten. Met de onderhavige wetwijziging wordt een inkomensondersteuning geboden op een niveau vergelijkbaar zoals deze was ten tijde van een WAZ-uitkering in combinatie met inkomen uit arbeid. Betrokkenen bij wie de samenloop van de WAZ- en WIA-uitkering na de inwerkingtreding weer van de fictieve mate van arbeidsongeschiktheid wordt uitgegaan, worden door UWV tijdig op de hoogte gesteld zodat zij zich hier (weer) op kunnen instellen.

Financiële effecten

De wetwijziging heeft tot gevolg dat voor de verrekening van de WAZ-uitkering met de WIA-uitkering weer wordt uitgegaan van een lagere fictieve WAZ-uitkering, zoals ten tijde van de WAZ-uitkering in combinatie met inkomen uit arbeid. Voor betrokkenen die op basis van de uitspraak een hogere uitkering hebben gekregen kan dit leiden tot een lager bedrag van door UWV betaalde uitkeringen. Naar verwachting betreft het ongeveer 200 personen, waarbij een samenloop is van een WAZ-uitkering en een later ontstane WIA-uitkering.

§ 2.7 Artikel XI Wet financiering sociale verzekeringen

De hybride markt geeft werkgevers de keuze om zich publiek te verzekeren of eigenrisicodrager te worden voor de Ziektewet (ZW) en voor de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). De werkgevers die kiezen voor het eigenrisicodragerschap moeten zieke of arbeidsongeschikte (ex-)werknemers zelf re-integreren of activeren. Daarbij kunnen eigenrisicodragers zich privaat verzekeren voor het financiële risico. Bij de publiek verzekerde werkgevers re-integreert en activeert UWV de (ex-)werknemers. Het doel van de hybride markt is dat de partijen elkaar scherp houden, waardoor (ex-)werknemers beter worden gere-integreerd en geactiveerd.

Bij de hybride markt zijn er twee financieringsstelsels op basis waarvan een premie voor werkgevers kan worden berekend. Het stelsel van de private verzekeraars (rentedekkingsstelsel) en het stelsel van UWV (omslagstelsel). Deze financieringsstelsels kennen een andere financieringsstructuur. Aan het begin van de hybride markt kon UWV door het omslagstelsel een lagere premie berekenen dan de private verzekeraars. Dit verschil werd niet wenselijk beschouwd. Hierdoor zouden werkgevers namelijk wellicht een andere keuze maken, dan het zo goed mogelijk re-integreren en activeren van (ex-)werknemers. Om dit verschil in premie weg te nemen is de publieke WGA-premie gedurende een aantal jaren verhoogd met een zogeheten rentehobbelopslag. Hierdoor is het rentehobbelvermogen opgebouwd.

Het rentehobbelvermogen maakte sinds het begin onderdeel uit van de Werkhervattingskas, maar had daarbinnen wel een aparte status. Het opgebouwde rentehobbelvermogen werd namelijk niet betrokken in de berekening van de premies. Zodoende leidde dit vermogen niet tot lage

premies en kon het rentehobbelvermogen feitelijk alleen maar toenemen. Inkomsten waren de rentehobbelopslag in de jaren 2007–2012 en renteopbrengsten over dit vermogen.

Sinds 1 januari 2017 is het rentelhobbelvermogen het staartlastvermogen gaan heten. Ook zijn per 1 januari 2017 onder de Wet Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters twee wijzigingen in werking getreden die invloed hebben op het staartlastvermogen.

De eerste wijziging ziet op de verbetering van de hybride markt WGA-werking. Deze wijziging houdt in dat werkgevers die eigenrisicodrager worden niet langer de lasten van hun lopende WGA-uitkeringen hoeven te dragen, zoals dat vóór 2017 wel het geval was. Deze uitkeringen worden sindsdien tot maximaal het einde van hun 10-jaarsperiode gefinancierd uit het staartlastvermogen. Daartegenover staat dat werkgevers die zich (opnieuw) publiek verzekeren een hogere premie betalen dan voorheen het geval was, namelijk een premie die mede gebaseerd is op historische WGA-lasten, ook als deze lasten ontstaan zijn buiten de publieke verzekering. De extra inkomsten door deze hogere «terugkeerpremie» worden toegevoegd aan het staartlastvermogen.

Verder hield de tweede wijziging in dat het onderscheid tussen WGA voor vaste en flexibele dienstverbanden kwam te vervallen. Het betekende dat voor alle werkgevers de verzekeringen voor WGA-vast en WGA-flex samengevoegd werden. Voor de WGA-vast bestond tot 2017 al een hybride markt, terwijl de WGA-flex werkgevers van 2014 tot en met 2016 verplicht publiek verzekerd waren. Om deze samenvoeging soepel te laten verlopen, werd besloten om voor alle werkgevers die eigenrisicodrager waren voor de WGA-vast en dat bleven na 2016 de lopende WGA-flex gevallen ook te financieren uit het staartlastvermogen. Dit wordt ook wel het Asscher-pardon genoemd. Dit waren forse extra olopende lasten. Deze lasten zijn inmiddels aan het afnemen. Dat komt doordat de eerste WGA-flex uitkeringen stammen uit 2012 en deze na 10 jaar in 2022 zijn overgegaan naar het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

Hoewel de lasten zullen afnemen staat wel vast dat het staartlastvermogen negatief zal worden. Dat gebeurt waarschijnlijk in 2024. Het staartlastvermogen zal daarna structureel negatief blijven. De staartlasten zullen daarom op een andere wijze moeten worden gefinancierd. De meest eenvoudige en transparante wijziging is om het staartlastvermogen op te heffen en de WGA-staartlasten toe te voegen aan de overige WGA-uitkeringen. Deze uitkeringen worden daarna gezamenlijk gefinancierd.

De wijziging bewerkstelligt dat het negatieve staartlastvermogen opgaat in het reguliere WGA-vermogen binnen de Werkhervattingskas. Deze samenvoeging kan voor werkgevers op termijn betekenen dat de WGA-premie licht stijgt. Vanaf 1 januari 2025 worden de staartlasten namelijk ook in de WGA-premieberekening meegenomen. De WGA-uitkeringen en de staartlasten worden voor een deel betaald door de gedifferentieerde premie die publiek verzekerde werkgevers betalen. Het aanwezige WGA-vermogen in de Werkhervattingskas zal worden ingezet om het overige deel van de WGA-uitkeringen en de staartlasten te financieren.

§ 2.8 Artikelen XIII en XIV Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen

Met de Verzamelwet SZW 2024 (Stb. 2024, nr. 417) is voor de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen een extra vrijlating van inkomsten uit werk geregeld voor de ontvangers van een IOAW- of IOAZ-uitkering. Hierbij zijn voor het maximale maandelijks vrij te laten bedrag nettobedragen in plaats van brutobedragen opgenomen. De overige bedragen met betrekking tot de vrijlating van inkomsten in de IOAW en de IOAZ zijn brutobedragen. De voorgestelde wijziging vervangt voor deze vrijlating daarom de huidige nettobedragen door brutobedragen.

De onderhavige vrijlating bepaalt dat mensen die een IOAW- of IOAZ-uitkering ontvangen,

behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en in deeltijd werken, een gedeelte van hun inkomen uit werk kunnen behouden, zonder dat dit in mindering wordt gebracht op hun uitkering. Ook mag het college van burgemeester en wethouders de termijn van de vrijlating verlengen. Dezelfde vrijlating van inkomsten uit werk is voor de algemene bijstands-uitkering eerder per 2023 geregeld in de Participatiewet (artikel 31, tweede lid, onderdelen z en aa) met de Wet Uitvoering Breed Offensief (Stb. 2022, nr. 499). De doelgroepen van de IOAW en de IOAZ zijn toen onbedoeld buiten beschouwing gehouden, en dit is met de Verzamelwet SZW 2024 hersteld.

De maandelijks vrijlating geldt voor 15% van de arbeidsinkomsten uit de dienstbetrekking bij de werkgever die loonkostensubsidie ontvangt, tot een maximaal bedrag. Voor de IOAW- en IOAZ-uitkering kunnen deze maximumbedragen het beste gebruteerd worden opgenomen in de wetten, omdat de IOAW- en de IOAZ-uitkering ook werken met bruto grondslagen. (Dit is in tegenstelling tot de algemene bijstand, waarvoor netto uitkeringsnormen gelden.) Voor andere vrijlatingen zijn al brutobedragen opgenomen. Op dit moment kunnen gemeenten daardoor het huidige bedrag in de wet – ter hoogte van de nettobedrag – opvatten als zijnde het brutobedrag. Het maximale brutobedrag dat dan wordt vrijgelaten, is dan te laag. Hierdoor zouden betrokkenen minder netto bijverdiensten overhouden dan bedoeld. Om misverstanden te voorkomen wordt er voor gekozen om in de IOAW en de IOAZ ook voor deze vrijlating het brutobedrag te vermelden. Het gaat in de IOAW en IOAZ om een identiek bedrag. In veel gemeenten wordt op dit moment al gewerkt met het brutobedrag.

Deze aanpassing is gunstig voor mensen die een IOAW- of IOAZ-uitkering ontvangen, en sluit aan bij de bedoeling van de wetgever, en de uitvoeringspraktijk van gemeenten. De wijziging zal daarom met terugwerkende kracht gelden vanaf 1 januari 2024, de datum waarop de vrijlating werd geïntroduceerd.

Indexatie

Indexatie van het bedrag in artikel 8, negende en tiende lid, van de IOAW, en artikel 8, dertiende en veertiende lid van de IOAZ, geschiedt met een mededeling van Onze Minister in de Staatscourant. De wijze van indexeren van het betreffende maximale maandelijks vrij te laten bedrag is bepaald in artikel 8, elfde lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere

en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en in artikel 8, vijftiende en zestiende, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen. In dit wetsvoorstel is het brutobedrag per 1 januari 2024 opgenomen. Op dit moment is het geïndexeerde bedrag dat zal gelden ten tijde van inwerkingtreding nog niet bekend, terwijl naar verwachting per 1 juli 2024 en 1 januari 2025 indexatie zal geschieden. Onze Minister zal daarmee rekening houden bij het doen van de mededeling in de Staatscourant.

Financiële gevolgen

Deze technische wijziging heeft geen financiële gevolgen. De kosten van de vrijlating zijn op basis van brutobedragen al meegenomen in de financiering van de wet Uitvoering Breed Offensief. Gemeenten ontvangen hier al sinds 2023 financiering voor via het integrale budget voor bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidies.

§ 3. Uitvoering

Dit wetsvoorstel is aan de uitvoerende instanties voorgelegd die één of meer van de wijzigingen in dit voorstel uitvoeren. Het voorliggende wetsvoorstel is door de Minister ter toetsing/advisering voorgelegd aan de Dienst toeslagen, de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA), de SVB, de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) en het UVW⁹. Voor de onderdelen die betrekking hebben op «BES-wetgeving» is het wetsvoorstel voor uitvoeringstoets uitgezet bij de onder de departementale organisatie van SZW ressorterende RCN-unit SZW en bij de openbare lichamen en Centraal Dialogen op de BES-eilanden¹⁰.

Belastingdienst en Dienst Toeslagen

De Verzamelwet SZW 2025 wijzigt een aantal wetten op het terrein van het Ministerie van SZW. Met de voorgestelde wijzigingen worden geen substantiële beleidswijzigingen beoogd. Het betreft wijzigingen die geen impact hebben op de uitvoering door de Belastingdienst en Dienst Toeslagen.

Nederlandse Arbeidsinspectie

De NLA had twee opmerkingen in de uitvoeringstoets. In de eerste plaats vond de NLA de voorgestelde onderzoeksplicht na meldingen van bedrijfsartsen of andere deskundige personen onnodig en onwenselijk. Dergelijke meldingen krijgen namelijk reeds bijzondere aandacht via de Liaison-functionaris bij de directie Meldingen en Verzoeken. Een zwaardere weging van meldingen van bedrijfsartsen of andere deskundige personen heeft de NLA dus reeds opgenomen in haar uitvoeringsbeleid. Ook om diverse andere redenen vond de NLA deze wettelijke verankering op dit moment onwenselijk.

Gelet op deze reactie van de NLA, is besloten de voorgestelde wijziging van artikel 24, zevende lid, van de Arbeidsomstandighedenwet, uit deze Verzamelwet te halen. Er wordt nader gezien hoe recht kan worden gedaan aan deze aanbeveling uit het SER-advies over de Arbovisie en aan de op dit punt ondersteunende reacties in de internetconsultatie. Door het negatieve advies van de NLA is echter duidelijk geworden dat deze wijziging nog niet voldoende uitgekristalliseerd is om deze mee te nemen in deze Verzamelwet.

⁹ Tevens ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

¹⁰ Tevens ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

Voorts ontraadde de NLA de herschikking van de begripsbepaling van de Arbowet. Een kleine herschikking van de nummering van de verschillende begrippen zorgt ervoor dat een nog niet in te schatten aantal documenten (werkinstructies, modelcorrespondentie, etc.) moet worden nagekeken om de verwijzingen naar het artikel aan te passen. Daar was in de beleidsvoorbereiding nog onvoldoende rekening mee gehouden.

Hoewel de reactie van de Arbeidsinspectie op dit punt begrijpelijk is, wordt de afweging gemaakt dat het toch wenselijk is de Arbowetgeving waar mogelijk te verduidelijken en vereenvoudigen, in lijn met de Arbovisie 2040. Hoewel het hier om een zuiver wetstechnische vereenvoudiging gaat, levert het wel een duidelijkere wettekst op en vooral minder complexe verwijzingen naar subonderdelen van onderdelen van één van de leden van artikel 1. Met een alfabetische volgorde zijn de definities eenvoudig te vinden en ze blijven in artikel 1 van de Arbeidsomstandighedenwet zoals iedereen gewend is.

Wat betreft de overige wijzigingen zag de NLA geen aanleiding voor opmerkingen inzake de toezichtbaarheid.

SVB

Voor de SVB is de Verzamelwet SZW 2025 uitvoerbaar en handhaafbaar. Voor de wijzigingen van de vervaltermijn van de Anw en AKW moet de SVB een werkinstructie aanpassen. Dat heeft zeer beperkte invloed op de uitvoering. De overige wijzigingen hebben geen invloed op de uitvoering van de SVB.

RCN-unit SZW

De reactie van de RCN-unit SZW betreft de voorgestelde wijziging van de Wet arbeidstijden BES. RCN-unit SZW heeft aangegeven dat zij geen inhoudelijke reactie hebben op het wetsvoorstel. Er worden geen bijzonderheden voorzien die aanleiding geven tot een afwijkend advies.

VNG

De VNG heeft bezwaar tegen de voorgestelde verduidelijking van het begrip «college» in de begripsbepalingen in artikel 1 van de Wet inburgering 2021. De VNG wijst erop dat de voorgestelde wijziging grotere implicaties heeft dan in de internetconsultatieversie van dit wetsvoorstel verondersteld werd, met verschillende praktijkuitdagingen. Nu de VNG een grote wijziging ten opzichte van de huidige uitvoeringspraktijk voorziet, is het onderdeel uit onderhavig wetsvoorstel geschrapt, en zal er nader met de VNG worden overlegd over de wenselijkheid van de verduidelijking van het begrip «college» in artikel 1 van de Wet inburgering 2021.

Voorts bevat de Verzamelwet SZW 2025 een voor de VNG relevante wijziging in de IOAW en IOAZ (artikel XIII en XIV). De wijziging betreft een aanpassing van de maximale hoogte van de vrij te laten bedragen, van netto naar bruto. Dit heeft geen uitvoeringstechnische gevolgen, omdat de enige consequentie is dat bij de reguliere wijziging van de bedragen andere bedragen in de systemen verwerkt dienen te worden. Gemeenten worden halfjaarlijks geïnformeerd over de aangepaste bedragen via de Normenbrief voor gemeenten. De VNG heeft bevestigd dat de wijziging uitvoerbaar is.

UWV

Het UWV heeft aangegeven dat de wijzigingen in dit wetsvoorstel uitvoerbaar zijn¹¹. De verwachte impact van de voorgestelde wijzigingen is klein.

§ 4. Advies en internetconsultatie

§ 4.1 Adviezen

Dit wetsvoorstel is ter advisering voorgelegd aan de volgende instanties: de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) en het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR). Het advies van het ATR wordt besproken in paragraaf 5 van de algemene toelichting. Het advies van de AP wordt hieronder besproken¹².

Autoriteit Persoonsgegevens

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft aangegeven dat de noodzaak om gezondheidsgegevens op te vragen in de toelichting summier is onderbouwd. Daarop is de memorie van toelichting aangepast.

De AP heeft aangegeven dat de wijzigingen in de Verzamelwet niet tot extra inzet door de AP zal leiden.

§ 4.2 Internetconsultatie

Het wetsvoorstel heeft opengestaan voor internetconsultatie van 8 april 2024 tot 6 mei 2024. Op de consultatie zijn in totaal twaalf reacties binnengekomen. Deze reacties zagen onder andere op de wijzigingen in de IOAW en IOAZ en de wijzigingen van de Arbeidsomstandighedenwet. Daarnaast was er ook een algemene opmerking, die in het verband van dit wetsvoorstel niet meegenomen kon worden. De reacties zijn in het wetsvoorstel verwerkt.

§ 4.2.1 Artikel 1 Arbeidsomstandighedenwet

Er is een reactie binnengekomen die ziet op de definitie van «stress» in de artikel 1 van de Arbeidsomstandighedenwet. De opmerking is dat stress niet per se negatief is en dat het beter is de definitie aan te passen naar: een toestand die wanneer deze als negatief wordt ervaren, lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft.

In de memorie van toelichting bij de introductie van de definitie stond indertijd dat «(Chronische) stress in combinatie met onvoldoende herstel kan leiden tot negatief ervaren lichamelijke en sociale gevolgen en psychische aandoeningen als burn-out etc.» In de praktijk gaan we ervan uit dat als stress langdurig aanhoudt (wat relateert aan dat je tussendoor niet voldoende herstelt), dat kan leiden tot dergelijke lichamelijke en psychische gevolgen als bij burn-out. Zoals de reactie het stelt, wordt het dus al bedoeld in de wet. Het is pas stress volgens de definitie van de Arbowet, als het lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft die negatief worden ervaren.

De definitie wordt overigens in het wetsvoorstel niet aangepast ten opzichte van de definitie in 2006. Daarnaast is het zo dat er bij «positieve» stress geen sprake is van psychosociale arbeidsbelasting. Om deze

¹¹ Tevens ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

¹² Tevens ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

redenen wordt de voorgestelde definitie niet aangepast zoals gesuggereerd in de reactie op de internetconsultatie van de Verzamelwet 2025.

§ 4.2.2 Artikel 9 Arbeidsomstandighedenwet

Er is een vraag binnengekomen over de verwerking van gezondheidsgegevens voor meldingsplichtige arbeidsongevallen. Er wordt gewezen dat de wettekst lijkt te verbieden dat voor niet-meldingsplichtige arbeidsongevallen gezondheidsgegevens verwerkt worden, terwijl het ook noodzakelijk is over opgelopen letsel om nieuwe preventieve maatregelen te kunnen nemen.

In het wetsvoorstel wordt alleen verduidelijkt dat je gezondheidsgegevens mag verwerken als je een meldingsplichtig ongeval meldt en daarover rapporteert aan de toezichthouder. Dit regelt niets over de verwerking van gezondheidsgegevens bij niet-meldingsplichtige ongevallen. Als een werkgever gezondheidsgegevens in dat geval wil bijhouden moet hij dit toetsen aan de AVG. Daarbij kan gedacht worden aan toestemming van de werknemer.

§ 4.2.3 Artikel 24, zevende lid, Arbeidsomstandighedenwet

Op het voorstel om wettelijk vast te leggen dat een melding van een bedrijfsarts of andere deskundige personen altijd wordt opgepakt door de NLA zijn positieve reacties ontvangen. Op basis van de hierboven in paragraaf 3 beschreven reactie van de NLA is echter geconcludeerd dat dit voorstel nog onvoldoende was uitgekristalliseerd om op dit moment mee te kunnen nemen in deze verzamelwet. De ontvangen reacties zullen worden meegenomen in de verdere afweging van de beleidsopties.

§ 5. 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. Van de voorgestelde wijzigingen worden de gevolgen voor de regeldruk nihil geacht. Het ATR heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat het geen gevolgen voor de regeldruk heeft.

§ 6. Andere gevolgen (privacy, doenvermogen, gendergelijkheid, mkb, enzovoorts)

Met behulp van het Beleidskompas is bekeken welke verplichte gevolgenbeoordelingen (toetsen) voor dit voorstel van toepassing zijn.¹³ Omdat het voorstel geen gevolgen heeft voor bijvoorbeeld doenvermogen, gendergelijkheid of mkb-ondernemingen zijn verder geen toetsen uitgevoerd dan de hierboven beschreven toetsen.

II. ARTIKELSGEWIJS

ARTIKEL I ALGEMENE KINDERBIJSLAGWET

Onderdeel A (artikel 14, eerste lid)

Zie onder Artikel XV Wet langdurige zorg onderdelen van de artikelsgewijze toelichting.

¹³ <https://www.kcbr.nl/beleid-en-regelgeving-ontwikkelen/beleidskompas/4-wat-zijn-de-gevolgen-van-de-geschetste-opties/41-verplichte-toetsenwijzer>.

Onderdeel B (artikel 22)

Met de wijziging van dit artikel wordt de vervaltermijn voor de kinderbijslag verlengd van drie maanden naar twee jaar. Hierdoor heeft een rechthebbende een langere periode de tijd recht op uitbetaling door de SVB als uitbetaling eerder niet is gelukt, bijvoorbeeld door problemen met de bankrekening. Door deze verlenging komt de noodzaak om in bijzondere gevallen af te wijken van de gestelde termijn te vervallen. De tweede volzin in het artikel kan daarom vervallen.

Onderdeel C (artikel 41b, derde lid)

Zie onder Wet beperking export uitkeringen (§2.1) van het algemeen deel van deze toelichting.

ARTIKEL II ALGEMENE NABESTAANDENWET

Onderdelen A, B en D (artikelen 32a, zesde lid, 32b, vierde lid en 68a eerste en tweede lid)

Zie onder Wet beperking export uitkeringen (§2.1) van het algemeen deel van deze toelichting.

Onderdeel C (artikel 52)

Met de wijziging van dit artikel wordt de vervaltermijn voor uitbetaling van een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet verlengd van drie maanden naar twee jaar. Hierdoor heeft een rechthebbende over een langere periode recht op uitbetaling door de SVB als uitbetaling eerder niet is gelukt, bijvoorbeeld door problemen met de bankrekening. Door deze verlenging komt de noodzaak om in bijzondere gevallen af te wijken van de gestelde termijn te vervallen en kan het tweede lid worden geschrapt.

ARTIKEL III ALGEMENE OUDERDOMSWET

Onderdelen A, B en E (artikelen 8a, vierde lid, 9a, vijfde lid en 62a, derde lid)

Zie onder Wet beperking export uitkeringen (§2.1) van het algemeen deel van deze toelichting.

Onderdeel C (artikel 13, derde lid)

Met de wijziging van artikel 13 vervalt het begrip «jaarpremie» uit de AOW. Dit begrip had alleen betekenis in de AOW in relatie tot de mogelijkheid om schuldig nalatig te verklaren bij het niet of niet geheel betalen van de premie voor de volksverzekeringen. Dit begrip heeft geen functie meer in de AOW na het vervallen van die mogelijkheid om schuldig nalatig te verklaren per 1 januari 2024, als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet van 16 oktober 2023 tot wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet financiering sociale verzekeringen en de Invorderingswet 1990 in verband met het afschaffen van de mogelijkheid om schuldig nalatig te verklaren bij het niet of niet geheel betalen van de premie voor de volksverzekeringen.¹⁴ Om die reden kan dit begrip komen te vervallen.

¹⁴ Stb. 2023, 381.

Onderdeel D (artikel 13a, tweede lid)

De wijziging van artikel 13a van de AOW corrigeert een omissie in bovengenoemde Wet van 16 oktober 2023 tot wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet financiering sociale verzekeringen en de Invorderingswet 1990 in verband met het afschaffen van de mogelijkheid om schuldig nalatig te verklaren bij het niet of niet geheel betalen van de premie voor de volksverzekeringen. Met de voorgestelde wijziging van artikel 13a wordt de verwijzing naar artikel 13, eerste lid, vervangen door een verwijzing naar artikel 13, tweede lid.

ARTIKEL IV ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET

Onderdeel A (artikel 1, eerste en tweede lid)

De begripsbepalingen in artikel 1 Arbowet worden met deze wijziging in alfabetische volgorde gezet en zonder nummering of lettering opgesomd. Dit is in lijn met artikel 3.59 van de Aanwijzingen voor de regelgeving. Hierdoor wordt in sommige begripsbepalingen gewijzigd op welke manier verwezen wordt naar een andere begripsbepaling. Er worden daarbij minder specifieke leden of onderdelen daarvan genoemd.

Wijziging in de definitie van arbeidsmiddelen

De definitie van arbeidsmiddelen wordt als gevolg van aanpassing van de Europese productwetgeving aangepast. Arbeidsmiddelen zijn alle hulpmiddelen die bij het werk gebruikt worden. Op elk middel dat gebruikt wordt bij het werk geldt de arbeidsmiddelenrichtlijn (Richtlijn 2009/104/EG van 16 september 2009). De arbeidsmiddelenrichtlijn is nadrukkelijk gekoppeld aan de productrichtlijnen en -verordeningen voor de essentiële gezondheids- en veiligheidseisen. Op deze manier kunnen er alleen producten op de Europese markt komen die gezond en veilig zijn.

Er komen steeds meer productrichtlijnen en -verordeningen die eisen stellen aan een product. Daarnaast stelt de arbeidsmiddelenrichtlijn eisen aan het professioneel gebruik van deze producten wat meestal niet in het productbeleid is opgenomen. Deze eisen gelden altijd ook naast het productbeleid. Het productbeleid gaat namelijk over het op de markt brengen van het product en de verantwoordelijkheden van de betrokken actoren zoals de fabrikant.

Een werkgever of zelfstandige zal daarom altijd ook aan de arbeidsmiddelenrichtlijn moeten voldoen bij het gebruik van een product. Dit betekent vaak dat er aanvullende eisen gelden voor het gebruik van een product. Het gebruik is daarbij elke activiteit met betrekking tot een arbeidsmiddel, zoals het in gebruik nemen of het buiten gebruik stellen, de aanwending, het vervoer, de reparatie, het ombouwen, het onderhoud en de verzorging (met name ook reiniging) van het arbeidsmiddel. Daarbij moet een fabrikant, importeur of distributeur aangeven wat de gebruiksvoorwaarden van een product zijn. Ook stelt de arbeidsmiddelenrichtlijn minimale eisen aan een arbeidsmiddel in geval dat er geen relevante productrichtlijn of -verordening is.

Op het terrein van de koppeling met de productrichtlijnen en -verordeningen is vooral de nieuwe machineverordening (Verordening 2023/1230 van 14 juni 2023) reden voor aanpassing van de definitie. De nieuwe machineverordening gaat over machines en verwante producten. Verwante producten zijn bijvoorbeeld kabels, kettingen, touwen, banden en andere producten die bij een machine worden gebruikt. Dit zijn dus onder andere de uitwisselbare onderdelen van een machine, die niet altijd

onder de definitie van machine valt, zoals bepaald in de machineverordening. Daar zijn aparte definities voor opgenomen in de machineverordening. Hetzelfde geldt voor de digitale systemen, die voor het werk worden gebruikt of onderdeel van een arbeidsmiddel zijn.

Wijziging in de definitie van psychosociale arbeidsbelasting

De definitie van psychosociale arbeidsbelasting wordt redactioneel verbeterd om het beter leesbaar te maken. Het begrip is geïntroduceerd met de Wet van 30 november 2006, houdende wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en enige andere wetten in verband met het vergroten van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid. Op dat moment ging het om vier factoren in de arbeidssituatie die stress teweegbrengen, namelijk 1) seksuele intimidatie, 2) agressie en geweld, 3) pesten en 4) werkdruk.¹⁵ In 2009 is daar met de Verzamelwet SZW-wetgeving 2009 nog discriminatie aan toegevoegd. Op dat moment is ervoor gekozen niet de term «discriminatie» te gebruiken, maar «direct en indirect onderscheid» zodat het qua begrippen aansluit bij de gelijkebehandelingswetgeving.

In de toelichting van destijds is ook aangegeven dat «seksuele intimidatie» ook gezien wordt als een vorm van direct onderscheid,¹⁶ en dat voor de duidelijkheid «seksuele intimidatie» expliciet onderdeel is gebleven van de definitie van psychosociale arbeidsbelasting.¹⁷

Met de voorgestelde formulering wordt geen materiële wijziging beoogd, het gaat puur om een redactionele wijziging en de onderdelen zijn zonder rangorde in alfabetische volgorde geplaatst. De toevoeging «blootstelling aan» sluit aan bij hoe over psychosociale arbeidsbelasting wordt gesproken in de Handreiking Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) van de SER (2015). Daarmee wordt taalkundig tevens verduidelijkt dat niet het pesten maar het ondergaan van pesten onder de definitie valt. Deze taalkundige verduidelijking brengt geen wijziging aan in de verantwoordelijkheid van de werkgever. De werkgever dient beleid te blijven voeren op het voorkomen en bestrijden van arbeidsrisico's als pesten. Verder is seksuele intimidatie als afzonderlijk punt genoemd, in plaats van als bijzin bij «direct onderscheid». Dat is duidelijker, omdat de lezer dan niet hoeft te begrijpen dat seksuele intimidatie in de gelijkebehandelingswetgeving wordt gezien als uitingvorm van «direct onderscheid».

Tot slot: in de bovengenoemde handreiking van de SER wordt gesproken van «(seksuele) intimidatie» als een van de vormen van psychosociale arbeidsbelasting. Intimidatie zonder seksuele component valt in de huidige definitie onder «agressie en geweld». Om die reden is ervoor gekozen niet expliciet duidelijk te maken dat ook intimidatie zonder seksuele component onder de definitie valt.

¹⁵ Stb. 2006, 673 (Bekendmaking van de wet) en Kamerstukken II 2005/06, 30 522, nr. 3 (memorie van toelichting).

¹⁶ Artikel 1a, eerste lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, luidt: Het in deze wet neergelegde verbod van direct onderscheid houdt mede in een verbod op intimidatie en een verbod op seksuele intimidatie.

¹⁷ Stb. 2009, 318 (Bekendmaking van de wet) en Kamerstukken II 2008/09, 31 811, nr. 3 (memorie van toelichting).

Onderdeel B, D, F, H, I, J, K, L, M, P, Q, R, S, T (artikelen 1 t/m 29, 30–38, 43–44 en 46)

Met deze wijziging worden de «tussenkopjes» in de Arbowet conform de Aanwijzingen voor de regelgeving direct bij het artikelnummer geplaatst. Zo krijgt bijvoorbeeld artikel 2 als opschrift: «Artikel 2. Uitbreiding Toepassingsgebied». Sommige artikelen worden met deze Verzamelwet ook op een ander punt gewijzigd. Indien dat het geval is, is de wijziging van het betreffende opschrift steeds bij die andere wijziging van dat artikel opgenomen.

Onderdeel C (artikel 4, eerste lid)

De verwijzing naar artikel 1 in artikel 4, eerste lid, aanhef, Arbowet wordt iets aangepast, zodat deze in lijn is met de manier waarop artikel 1 na de wijziging is vormgegeven.

Onderdeel E (artikel 9, vijfde lid)

Zie onder Arbeidsomstandighedenwet (§2.4) van het algemeen deel van deze toelichting.

Onderdeel G (artikel 14, twaalfde lid)

Uit het huidige artikel 14, twaalfde lid, onderdeel a, blijkt niet duidelijk of het gaat om een tijdsduur van in totaal ten hoogste 40 uur per week *per werknemer* of voor *alle werknemers gezamenlijk*. Met deze wijziging is dit verduidelijkt, door toe te voegen dat het gaat om alle werknemers gezamenlijk.

Onderdeel N (artikel 30, eerste lid)

Aan artikel 30 Arbowet wordt toegevoegd dat ook aan personen vrijstelling kan worden verleend van de voorschriften uit de artikelen 5, 12 tot en met 18 en 20 Arbowet. Deze mogelijkheid was nog niet expliciet opgenomen in artikel 30, terwijl dit hier wel in werd gelezen.

Sommige voorschriften uit de Arbowetgeving richten zich namelijk niet op bedrijven of inrichtingen, maar op personen. Een voorbeeld daarvan is artikel 16, derde lid, op basis waarvan registratieregels worden gesteld aan personen voor de uitoefening van bepaalde beroepen. Voor een vrijstelling van zulke voorschriften, gaat het al gauw om het vrijstellen van bepaalde groepen personen, zoals in de coronatijd is gebeurd voor bepaalde beroepen die door de getroffen coronamaatregelen niet konden voldoen aan bepaalde eisen inzake hercertificatie of registratie of inzake een arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Met deze wijziging wordt deze mogelijkheid dus geëxpliciteerd.

Onderdeel O (artikel 31, eerste lid)

In artikel 31, eerste lid, wordt bepaald dat administratief beroep kan worden ingesteld bij de Minister van SZW tegen een beschikking van een ambtenaar als bedoeld in artikel 24, tweede lid. Artikel 31, tweede lid, bepaalt vervolgens dat een beschikking van een ambtenaar als bedoeld in de artikelen 24, eerste lid, 28a, eerste lid, 28b, en 34, eerste lid, namens de Minister van SZW wordt gegeven. Aangezien artikel 24, tweede lid, in de artikelen 28a, eerste lid, en 28b, van overeenkomstige toepassing wordt verklaard, kan het voorkomen dat een beschikking op grond van artikel 31, tweede lid, namens de Minister wordt genomen, maar dat op grond van artikel 31, eerste lid, ook administratief beroep openstaat tegen deze

beschikking. Dat is juridisch niet mogelijk; administratief beroep kun je alleen instellen bij een ander bestuursorgaan dan het bestuursorgaan dat de beslissing heeft genomen (artikel 1:5, tweede lid, Awb). Daarom wordt in het eerste lid van artikel 31 een uitzondering opgenomen voor beschikkingen die namens de Minister van SZW («Onze Minister») worden gegeven. Tegen die beschikkingen staat de gewone bezwaarprocedure open.

ARTIKEL V ARBEIDSWET BES 2000

Onderdeel A (artikel 19, tweede en derde lid)

De wijziging van artikel 19, tweede lid, ziet erop toe dat de werk- en rusttijden voor 13- of 14-jarigen in lijn worden gebracht met de werk- en rusttijden voor kinderen in de Europees Nederlandse Arbeidstijdenwet. Er mag niet gewerkt worden voor 7.00 en na 19.00 uur.

Onderdeel B (artikel 20)

De wijziging van artikel 20 geeft meer ruimte aan het gelijkstellen van arbeidsmogelijkheden van 15-jarigen. Het is verboden om 15-jarigen arbeid te laten verrichten tussen 19.00 en 7.00 uur. Voor 16- of 17-jarigen mag er niet gewerkt worden voor 6.00 en na 23.00 uur.

Onderdeel C (artikel 21, tweede lid)

Aan artikel 21, tweede lid wordt een zin toegevoegd, waarin tot uitdrukking wordt gebracht dat er ook werkzaamheden worden toegestaan enkel en alleen voor jeugdigen van 16 en 17 jaar om arbeid te verrichten in ruimtes waar alcohol wordt geschonken.

ARTIKEL Va TABAKS- EN ROOKWARENWET

In de begripsbepaling van werkgever in de Tabaks- en rookwarenwet wordt verwezen naar artikel 1 van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze verwijzingen worden aangepast, zodat deze in lijn zijn met het gewijzigde artikel 1 van de Arbeidsomstandighedenwet, waarin onder andere de volgorde van de begripsbepalingen wordt gewijzigd.

Over deze wijziging is overeenstemming met de staatsecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

ARTIKEL VI Toeslagenwet

Zie onder Wet beperking export uitkeringen (§2.1) van het algemeen deel van deze toelichting.

ARTIKEL VII WARENWET

Uit artikel 1, eerste lid, onderdeel d, van de Warenwet volgt welke Ministers verantwoordelijk zijn voor de bij of krachtens de Warenwet te stellen en gestelde regels. Dit zijn de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en de Minister van SZW. De verantwoordelijkheid van de Minister van SZW ziet op zowel voor beroepsmatige toepassing bestemde technische voortbrengselen als bepaalde specifieke producten. De voorgestelde toevoeging aan dit subonderdeel van persoonlijke beschermingsmiddelen en machines en verwante producten, zorgt ervoor dat alle producten waar de Minister van SZW nu verantwoordelijk voor is, duidelijk zijn opgenomen.

ARTIKEL VIII WET ALLOCATIE ARBEIDSKRACHTEN DOOR INTERMEDIARIS

De term «hetero- of homoseksuele gerichtheid» in artikel 8, derde lid, onderdeel b, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, wordt middels voorgestelde wijziging vervangen door «seksuele gerichtheid». Hiermee wordt aangesloten bij artikel 1, van de Grondwet, waarin met ingang van 22 februari 2023 eenzelfde terminologiewijziging heeft plaatsgevonden.¹⁸

ARTIKEL IX WET ARBEID EN ZORG

De wijziging van artikel 5:16 van de Wet arbeid en zorg is de redactionele verbetering van een kennelijke verschrijving.

ARTIKEL X WET ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING ZELFSTANDIGEN

Onderdeel A, B en D (artikelen 7a, zesde lid, artikel 19a, tweede lid en 101g, eerste en tweede lid)

Zie onder Wet beperking export uitkeringen (§2.1) van het algemeen deel van deze toelichting.

Onderdeel C (artikel 59, eerste lid)

Artikel 59, eerste lid, WAZ regelt de samenloop tussen een WAZ-uitkering en een WIA-uitkering. Deze bepaling houdt in dat de WAZ-uitkering slechts tot uitbetaling komt voor zover deze hoger is dan de WIA-uitkering waarop tijdens de WAZ-uitkering recht ontstaat uit hoofde van een dienstbetrekking die is aangevangen na het intreden van arbeidsongeschiktheid voor de WAZ. Het huidige artikel 59, eerste lid, regelt deze samenloop slechts voor het geval sprake is van een herziening als bedoeld in de artikelen 12 tot en met 17 WAZ. Dat is echter onbedoeld te beperkend. Immers, ook na een periode van anticumulatie van inkomsten uit arbeid in loondienst op grond van artikel 58 WAZ kan een recht op WIA-uitkering ontstaan, zonder dat sprake is van een herziening van de WAZ-uitkering. Dat doet zich voor indien de verzekerde uitvalt uit arbeid in dienstbetrekking uit hoofde waarvan de anticumulatie op grond van artikel 58 WAZ plaatsvindt, en deze arbeid nog geen vijf jaar is verricht en nog niet vaststaat dat het algemeen geaccepteerd arbeid betreft waar de verzekerde met diens krachten en bekwaamheden toe in staat is. Met de voorgestelde wijziging van dit lid vindt daarom uitbreiding plaats van de gevallen waarin deze samenloopbepaling geldt. En wel naar de situatie waarin voornoemde anticumulatie is of wordt beëindigd, en tevens een recht op WIA-uitkering ontstaat. Daarbij geldt dat de beëindiging van de anticumulatie niet noodzakelijkerwijs op hetzelfde moment hoeft plaats te vinden als het ontstaan van het recht op WIA-uitkering. Op grond van artikel 4, eerste lid, Beleidsregels uitbetaling arbeidsongeschiktheidsuitkering bij inkomsten uit arbeid kan zich immers de situatie voordoen waarin de anticumulatie op grond van artikel 58 reeds gedurende de wachttijd voor de WIA-uitkering wordt beëindigd, en het moment van beëindiging van de anticumulatie dus niet samenvalt met het moment van ontstaan van de WIA-uitkering.¹⁹

¹⁸ Stb. 2023, 62.

¹⁹ Stcrt. 2004, 115.

ARTIKEL XI WET FINANCIERING SOCIALE VERZEKERINGEN

Onderdelen A, C-E (artikelen 1, 33, tweede lid, 113a en 117b, eerste lid)

Met de wijzigingen gaat het staartlastenvermogen op in de Werkhervattingskas. Onderdeel A regelt dat twee algemene begrippen vervallen, namelijk WGA-staartlastuitkering en staartlastenvermogen. Onderdeel D regelt dat de Werkhervattingskas niet meer uit een afzonderlijk deel staartlastenvermogen bestaat, maar opgaat in de Werkhervattingskas. Dit zal voortaan onderdeel zijn van de financiële middelen tot dekking van de uitgaven ten laste van de Werkhervattingskas. Door het opgaan van het staartlastenvermogen in het WGA-vermogen van de Werkhervattingskas is in artikel 33, tweede lid, Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) verwijzen naar het staartlastenvermogen niet meer nodig. Onderdeel C regelt dit. Onderdeel E regelt dat de WGA-staartlastuitkeringen, de uitvoeringskosten en andere kosten in verband met deze uitkeringen niet meer ten laste komen van het staartlastenvermogen, maar ten laste van de Werkhervattingskas.

Onderdeel B (artikel 18, eerste en derde lid)

In de Verzamelwet SZW 2022 is een aantal technische wijzigingen doorgevoerd in de systematiek van de herziening van het maximumdagloon en het maximumpremieloon. Het doel hiervan was ervoor te zorgen dat het maximumpremieloon, het maximumdagloon en het dagloon van een gemaximeerde uitkering altijd gelijk zijn aan elkaar. Vóór deze wijziging leidde de voorgeschreven herzieningsmethode soms tot een verschil van een aantal cent tussen deze bedragen.

In de wijziging van artikel 18 Wfsv is toen abusievelijk geregeld dat het maximumpremieloon altijd op het dichtstbijzijnde hogere veelvoud wordt afgerond, terwijl het ook voor kan komen dat naar het dichtstbijzijnde lagere veelvoud afgerond moet worden.

Als gevolg hiervan zullen het maximumpremieloon en het maximumdagloon meer gaan stijgen dan het dagloon van een gemaximeerde uitkering. Via deze wijziging wordt voortaan het maximumpremieloon afgerond op het dichtstbijzijnde veelvoud van € 2,61, zoals bij de eerdere wijziging de bedoeling was. Voor de volledigheid wordt er ook nog geregeld hoe er afgerond moet worden als het geïndexeerde bedrag exact uitkomt in het midden van twee veelvoud van 2,61. In dat geval wordt er naar boven afgerond, conform de afrondingsregels voor het dagloon van de uitkeringen.

ARTIKEL XII WET FLEXIBEL WERKEN

Deze wijziging van de Wet flexibel werken herstelt een omissie. In artikel 2a van de wet was bij de verwijzing naar artikel 5:1, tweede lid, van de Wet arbeid en zorg abusievelijk de citeertitel van die wet niet vermeld.

ARTIKELN XIII EN XIV WET INKOMENSVORZIENING OUDERE EN GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTE WERKLOZE WERKNEMERS EN WET INKOMENSVORZIENING OUDERE EN GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTE GEWEZEN ZELFSTANDIGEN

Artikel XIII en Artikel XIV, onderdelen A en B

In artikel 8, negende lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en in artikel 8, dertiende lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen is bepaald dat mensen die een IOAW- of IOAZ-uitkering ontvangen, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en in deeltijd werken, voor een periode van twaalf maanden 15% van hun inkomen uit werk kunnen behouden, zonder dat dit in mindering wordt gebracht op hun uitkering. Het maximale bedrag dat maandelijks mag worden vrijgelaten staat hierin genoemd (€ 167,07). Dit wordt vervangen door het gebruteerde bedrag € 264,14, omdat voor de IOAW- en de IOAZ-uitkering bruto grondslagen gelden.

In artikel 8, tiende lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en in artikel 8, veertiende lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen is bepaald dat het college van burgemeester en wethouders de bovengenoemde vrijlating onder voorwaarden mag verlengen. Het maximale bedrag dat maandelijks mag worden vrijgelaten staat hierin wederom genoemd (€ 167,07). Ook hier wordt het vervangen door het gebruteerde bedrag € 264,14, omdat voor de IOAW- en de IOAZ-uitkering bruto grondslagen gelden.

Deze maximumbedragen zijn exclusief de reservering voor vakantiebijslag of IKB.

Artikel XIV, onderdelen C en D

Deze bepalingen corrigeren foutieve verwijzingen in artikel 8, veertiende en vijftiende lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen. Het veertiende lid verwijst nu naar zichzelf, maar dit moet een verwijzing zijn naar het dertiende lid. Het veertiende lid regelt de mogelijkheid tot een verlenging van de vrijlating van arbeidsinkomsten die in het dertiende lid wordt geregeld.

Het vijftiende lid verwijst nu naar zichzelf en het veertiende lid. Dit moeten verwijzingen naar het dertiende en veertiende lid zijn. Het vijftiende lid regelt de indexering van de maximale maandelijks vrij te laten bedragen van arbeidsinkomsten die op genomen zijn in het dertiende en veertiende lid.

ARTIKEL XV WET LANGDURIGE ZORG

Onderdelen A en B (artikel 9.1.3)

De wijziging in artikel XV betreft een puur technische aanpassing van artikel 9.1.3 Wet langdurige zorg (Wlz). De wijziging strekt tot herstel van een verschrijving in artikel 9.1.3, tiende lid, Wlz (Artikel XV, onderdeel A, onder 2) alsmede tot herstel van een onjuiste vernummering van artikel 9.1.3, tiende tot en met vijftiende lid, Wlz (Artikel XV, onderdeel A, onder 1, en onderdeel B). Die onjuiste vernummering is ontstaan met de inwerkingtreding op 1 juli 2024 van de Wet van 13 maart 2024 tot wijziging van de Wet langdurige zorg en de Algemene Kinderbijslagwet in verband

met de invoering van ambtshalve toekenning en toekenning met terugwerkende kracht van dubbele kinderbijslag bij intensieve zorg.²⁰

Met de laatstgenoemde wet werden aan artikel 9.1.3 Wlz een aantal nieuwe artikelliden (te weten een tiende tot en met vijftiende lid) toegevoegd, terwijl er reeds een tiende lid in artikel 9.1.3 Wlz was opgenomen. Hierdoor ontstonden abusievelijk twee tiende leden, alsmede een incorrecte doornummering van de artikelliden 11 tot en met 15.

Met deze wijziging wordt dit hersteld, waarbij voor de overzichtelijkheid ervoor is gekozen om de in voormelde Wet van 13 maart 2024 opgenomen tiende tot en met vijftiende leden van artikel 9.1.3 Wlz onder te brengen in een nieuw artikel 9.1.3a Wlz.

Dit herstel van de vernummering vereist tevens een wijziging in de verwijzing in artikel 14, eerste lid, onderdeel b, van de Algemene Kinderbijslagwet, hetgeen met de in artikel I, onderdeel A, opgenomen wijziging eveneens wordt aangepast. Dezelfde verwijzing in artikel 12, tweede lid, onderdeel b, van het Besluit uitvoering kinderbijslag zal in een apart traject worden aangepast.

Over deze wijzigingen is overeenstemming met de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

ARTIKEL XVI WET MINIMUMLOON EN MINIMUMVAKANTIEBIJSLAG

Artikel 14, zesde lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt redactioneel verbeterd.

ARTIKEL XVII Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering

Onderdelen A, B en C (artikelen 20, zesde lid, artikel 43b, tweede lid artikel 91i, tweede lid)

Zie onder Wet beperking export uitkeringen (§2.1) van het algemeen deel van deze toelichting.

ARTIKEL XVIII Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Onderdeel A en B (artikelen 45, tweede lid en 133g, tweede lid)

Zie onder Wet beperking export uitkeringen (§2.1) van het algemeen deel van deze toelichting.

ARTIKEL XIX ZIEKTEWET

Onderdeel A en C (artikelen 19a, vijfde lid en 87c, tweede lid)

Zie onder Wet beperking export uitkeringen (§2.1) van het algemeen deel van deze toelichting.

Onderdeel B (artikel 31, tweede lid)

De wijziging herstelt een onjuistheid die is ontstaan met de invoering van de Wet wijziging verrekening inkomsten met ziekengeld van 6 juni 2011. Per abuis wordt in artikel II onder B van deze wet in de wijziging betref-

²⁰ Stb. 2024, 78.

fende artikel 31, tweede lid, van de Ziektewet onder B en C gesproken van «de arbeidsongeschiktheidsuitkering» in plaats van «het ziekengeld».

ARTIKEL XX INWERKINGTREDING

Het voornemen is de artikelen van deze wet in werking te laten treden met ingang van 1 januari 2025.

Artikel XIII en Artikel XIV, onderdelen A en B, gelden met terugwerkende kracht per 1 januari 2024. Deze wijzigingen zijn begunstigend voor de betrokken inwoners. Om gemeenten te ondersteunen worden de juiste brutobedragen opgenomen in de normenbrief voor gemeenten van 1 juli 2024, zoals ook is gedaan in de normenbrief van 1 januari 2024. Gemeenten worden hierover geïnformeerd via het Gemeentenieuws van SZW.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Y.J. van Hijum