

## **MEMORIE VAN TOELICHTING**

### **I. ALGEMEEN**

#### **§ 1. Inleiding**

Dit wetsvoorstel beoogt een aantal wetten op het terrein van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) te wijzigen. De wijzigingen betreffen zowel de arbeidswetgeving, de socialezekerheidswetgeving als wetgeving rondom de structuur van de uitvoeringsorganisaties. Het wetsvoorstel behelst onder andere wijzigingen die voortvloeien uit door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) en de Sociale verzekeringsbank (hierna: SVB) aangedragen knelpunten in de uitvoering. Het gaat hierbij om tekstuele aanpassingen, technische verbeteringen en verheldering van bepaalde punten. Tot slot dienen enkele voorstellen ter verduidelijking en nadere invulling van eerder gemaakte beleidskeuzes en het herstellen van omissies. Met de voorgestelde wijzigingen worden geen substantiële beleidswijzigingen beoogd. Het wetsvoorstel behelst derhalve enkel zogenoemd "klein beleid". 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.<sup>1</sup> Het wetsvoorstel heeft geen (substantiële) financiële consequenties. De meeste wijzigingen hebben geen financiële consequenties. Bij de onderwerpen die wel beperkte financiële consequenties hebben, is dit nader beschreven in de toelichting. De kleine beleidsmatige wijzigingen worden hieronder kort per onderwerp toegelicht. In het artikelsgewijze deel van de memorie van toelichting wordt nader ingegaan op de verschillende wijzigingsvoorstellen.

#### **§ 2. Klein beleid**

##### **§ 2.1. Algemene ouderdomswet (artikel I en III)**

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

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

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

---

<sup>1</sup> Kamerstukken I 2010/11, 32500VI, M.

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

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

#### Inwerkingtreding en uitvoering

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

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

## **§ 2.2 Arbeidswet 2000 BES (artikel II)**

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

Daarnaast is er traditioneel het meerdaagse carnavalsfestival waarbij Carnavalsmaandag als officiële feestdag is opgenomen in de Arbeidswet 2000 BES. Op verzoek van partijen komt er een 'uitruil' tot stand, waarbij de dag nadat de Carnavalsoptocht wordt gehouden op Sint Eustatius als officiële feestdag wordt ingeleverd. Het aantal officiële feestdagen blijft daardoor op Sint Eustatius

gelijk. Deze wijziging is dus kostenneutraal. Partijen hebben aangegeven vooruitlopend op deze wetswijziging de beoogde uitrol al op informele wijze te willen realiseren, op basis van afspraken tussen werkgevers en werknemers.

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

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

### **§ 2.3 Toeslagenwet (artikel V), Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (artikel IX, onderdeel E) en Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (artikel XV)**

Met de artikelen V, IX, onderdeel E, en XV wordt een omissie hersteld in het kader van de Wet van (...) tot wijziging van de Participatiewet in verband met het uitsluiten van fraudevorderingen bij de vermogenstoets en het beperken van het verbod tot medewerking aan een schuldregeling bij een fraudevordering tot gevallen van opzet of grove schuld *Stb. ... , ...*.<sup>2</sup> Het gaat om een omissie in de bij amendement ingebrachte onderdelen van voornoemde wet (Kamerstukken II 2019-2020, 35 374, nr. 11). Uit de toelichting bij het amendement blijkt dat het de bedoeling is om het geharmoniseerde handhavings- en sanctiestelsel in de sociale zekerheid te behouden en dat daarom alle vergelijkbare verbodsbepalingen in de socialezekerheidswetten op dezelfde manier worden gewijzigd. De betreffende verbodsbepalingen in de Toeslagenwet, de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW), hoofdstuk 3 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (hierna: oWajong) en hoofdstuk 1 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (hierna: Wajong 2015) zijn echter per abuis niet gewijzigd. Dat wordt met deze voorgestelde wijzigingen hersteld. Dat betekent dat UWV na de wijziging de bevoegdheid heeft om – in overeenstemming met de bedoeling van het amendement – ook in de uitvoering van de Toeslagenwet, de IOW, de oWajong en de Wajong 2015 mee te werken aan een minnelijke schuldregeling tegen finale kwijting, tenzij de vordering is ontstaan als gevolg van opzet of grove schuld als bedoeld in het Boetebesluit socialezekerheidswetten. Nadat de bij amendement ingebrachte onderdelen van voornoemd wetsvoorstel in werking zijn getreden, kan UWV in de uitvoering van de Toeslagenwet, de IOW, de oWajong en de Wajong 2015 anticiperen op de voorgestelde reparatie ([*verwijzing nog te verzenden Kamerbrief*]).<sup>3</sup> Deze wijzigingen treden in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin deze wet wordt geplaatst en werken terug tot en met PM.

### **§ 2.4 Werkloosheidswet (artikel VI)**

In artikel 22a, eerste lid, onderdeel c, wordt geregeld dat een uitkeringsbesluit ook kan worden ingetrokken of herzien, als het niet of niet behoorlijk nakomen van een verplichting op grond van artikel 26 ertoe leidt dat niet kan worden vastgesteld of nog recht op uitkering bestaat. Dit was al mogelijk bij het niet of niet behoorlijk nakomen van de informatieverplichting op grond van artikel 25. De reden om hetzelfde mogelijk te maken voor de verplichtingen uit artikel 26, is dat ook het niet of niet behoorlijk nakomen van die verplichtingen ertoe kan leiden dat het recht op (voortduren van de) uitkering niet kan worden vastgesteld. Met name is dit het geval bij het niet

---

<sup>2</sup> De behandeling van dit wetsvoorstel in de Eerste Kamer is aangehouden in verband met alle actualiteiten rondom handhaving in de sociale zekerheid. Het is nog onduidelijk wanneer de behandeling kan worden voortgezet en dus ook of en wanneer de bij amendement ingebrachte onderdelen in werking kunnen treden. Deze reparatie is dus onder voorbehoud alvast in het concept van de Verzamelwet opgenomen en wordt op een later moment zo nodig aangepast of geschrapt.

<sup>3</sup> Ook hiervoor geldt een voorbehoud: UWV kan pas anticiperen op deze reparatie nadat het genoemde wetsvoorstel is aangenomen en de bij amendement ingebrachte onderdelen in werking zijn getreden. Dat is op dit moment nog niet het geval.

behoorlijk nakomen van controleverplichtingen of van voorwaarden die UWV stelt in hun uitkeringsreglement op grond van artikel 101 van de Werkloosheidswet. Het kan daarbij onder meer gaan om het overleggen van bewijsstukken, of om na een oproep van UWV te verschijnen op een afspraak.

In de andere uitkeringswetten is reeds geregeld dat het recht op uitkering in dergelijke gevallen kan worden herzien of ingetrokken, zoals in de artikelen 30a, eerste lid, van de Ziektewet en 76, eerste lid, onderdeel a, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Artikel 22a van de Werkloosheidswet wordt met deze wijziging in lijn gebracht met de overeenkomstige bepalingen in andere uitkeringswetten.

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

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

Toen de detachingsrichtlijn werd geïmplementeerd in de Nederlandse wetgeving, is afgezien van implementatie van dit artikellid, waarschijnlijk omdat de implementatiewetgeving enkel zou gaan gelden voor de werkzaamheden in de bouwsector, waardoor het implementeren van de verplichte uitzondering zinledig zou zijn. Bij de uitbreiding van de werkingssfeer van de detachingsregels in Nederland is in de Eerste en Tweede Kamer kort stilgestaan bij dit artikellid en het feit dat het niet geïmplementeerd leek in de Nederlandse wetgeving. De toenmalige regering merkte in de nota naar aanleiding van het verslag van de Tweede Kamer op: "Deze bepaling is inderdaad niet in de Nederlandse wetgeving geïmplementeerd. Het betreft een zeer specifieke uitzondering, die in de richtlijn met veel voorbehouden is omgeven. Het opnemen van een dergelijke, ook nog tot enkele elementen van de arbeidsvoorwaarden beperkte uitzondering in de wetgeving zou vrijwel elke praktische betekenis ontberen en daarentegen wel een bron zijn van onduidelijkheid en verwarring voor alle betrokkenen. Om die reden is er destijds van afgezien deze uitzondering in de wetgeving vast te leggen. Niet is gebleken dat dit in de praktijk ooit tot enig probleem aanleiding heeft gegeven."<sup>4</sup>

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

---

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2004/05, 29983, nr. 5 en Kamerstukken I 2004/05, 29983, nr. B.

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

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

## **§ 2.6 Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (artikel IX, onderdelen B tot en met D)**

De plichten en rechten in de oude Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (voor mensen die voor 1-1-2010 voor de eerste keer Wajong hebben aangevraagd en gekregen, hierna: Wajong) en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten 2010 (voor mensen die tussen 1-1-2010 en 1-1-2015 voor de eerste keer Wajong hebben aangevraagd en gekregen, hierna Wajong2010) zijn met ingang van 1 januari 2021 zo veel mogelijk geharmoniseerd met de wet Vereenvoudiging Wajong. Artikel 2:39 van de Wajong2010 bevat nog re-integratieverplichtingen als voorwaarden voor inkomensondersteuning. Op dit moment kan het niet opvolgen van deze verplichtingen leiden tot het stopzetten van de inkomensondersteuning. Dit is een afwijking van de verplichtingen en maatregelen in de oWajong. Tot en met december 2020 konden Wajongers overstappen van de oWajong naar de Wajong2010. De mogelijkheid tot overstappen is sinds 1 januari 2021 met de wet Vereenvoudiging Wajong afgesloten. Wajongers zijn er bij de overstapmogelijkheid op gewezen dat er geen relevante verschillen zitten in de rechten en plichten tussen de oWajong en de Wajong2010 terwijl zij er mogelijk wel financieel op vooruitgaan.

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

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

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

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

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

In het voorstel blijft artikel 2:39, derde lid, in stand voor wat betreft het huidige onderdeel c, de verplichting om mee te werken aan het opstellen van een participatieplan. Hiermee blijft het meewerken aan het opstellen van een participatieplan en daarmee arbeidsondersteuning voorwaardelijk voor inkomensondersteuning. Deze voorwaarde is belangrijk om de participatie van Wajongers te bevorderen. Zonder deze voorwaarde is het mogelijk om een Wajong-uitkering te krijgen, en zonder consequenties niet mee te werken aan re-integratie. Dat past niet bij de geest van de wet en het beleid van het kabinet waarbij het de bedoeling is om Wajongers en andere arbeidsongeschikten zoveel mogelijk te laten participeren.

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

## **§ 2.7 Wet financiering sociale verzekeringen (artikel XI, onderdelen C en D) en Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel XXI, onderdelen D en I).**

In artikel 29b, van de Ziektewet (hierna: ZW) is de zogenaamde no-riskpolis geregeld. Met de no-riskpolis in de ZW is beoogd om werkgevers over de streep te trekken om werknemers met een verhoogd risico op arbeidsongeschiktheid in dienst te nemen en een dienstverband aan te bieden. Indien de werknemer met een no-riskpolis uitvalt wegens ziekte, heeft deze werknemer namelijk recht op ziekgeld van het UWV. Hierdoor wordt de werkgever gecompenseerd voor het loon dat hij moet doorbetalen tijdens ziekte. En in geval van langdurig verzuim welke tot een WIA-uitkering leidt, hoeft de werkgever daar niet de financiële risico's van te dragen. Voor de werkgever die eigenrisicodrager is voor de WGA, betekent dit dat hij de WGA-uitkering niet zelf hoeft te betalen.<sup>5</sup> Voor de publiek verzekerde werkgever betekent dit dat hiermee een verhoging van de gedifferentieerde premie voorkomen wordt.<sup>6</sup> Hiermee is door de wetgever beoogd om drempels weg te halen, zodat werkgevers aan personen uit deze groepen toch een dienstverband zullen aanbieden. Deze regeling leidt er in de praktijk echter ook toe dat UWV nu in bepaalde situaties (achteraf) fictieve ZW-rechten moet vaststellen. Dit is onwenselijk. Hierna wordt eerst de huidige regeling geschetst. Vervolgens wordt de voorgestelde wijziging toegelicht.

De regeling leidt ertoe dat bij een te late aanvraag het ziekgeld niet meer tot uitbetaling kan komen, omdat het ziekgeld over ten hoogste een jaar met terugwerkende kracht wordt uitbetaald. Echter, de werkgever kan nog wel UWV verzoeken om het recht op ziekgeld te beoordelen. Deze fictieve ziekgeldclaim kan aantrekkelijk zijn voor de werkgever die eigenrisicodrager is, want dit betekent dat de werkgever de aansluitende WGA-uitkering niet zelf hoeft te betalen. Ook voor de publiek verzekerde werkgever kan dit aantrekkelijk zijn omdat hij hiermee een verhoging van de gedifferentieerde premie voorkomt. Hierdoor is het in de huidige regeling financieel aantrekkelijk voor werkgevers om zelf – of door een daarin gespecialiseerd

<sup>5</sup> Artikel 82, zesde lid, Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

<sup>6</sup> De WGA-uitkering wordt in dit geval niet betaald uit de Werkhervattingskas (artikel 117b, eerste lid, Wet financiering sociale verzekeringen, hierna: Wfsv), die wordt gevuld met de door werkgevers opgebrachte gedifferentieerde premies (artikel 33, tweede lid, en artikel 38 Wfsv).

bureau – in hun administratie c.q. archieven op zoek te (laten) gaan naar langdurig zieke werknemers die achteraf mogelijk recht op ziekingeld zouden hebben gehad. Dit leidt ertoe dat UWV nu een toenemend aantal verzoeken van werkgevers ontvangt om vast te stellen of er in het verre verleden (soms zelfs na 7 jaar) recht zou zijn geweest op ziekingeld als tijdig een claim zou zijn gedaan.

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

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

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

Door deze beperking valt de reden voor een fictieve claim op ziekingeld weg. Deze kan er immers niet meer toe leiden dat de eigenrisicodragers niet (meer) de kosten van de WGA-uitkering hoeft te dragen of dat de publiek verzekerde werkgever een verhoging van de gedifferentieerde premie voorkomt. Hiervoor wordt aangesloten bij de al bestaande termijn voor het met terugwerkende kracht uitbetalen van ziekingeld. Ziekingeld kan achteraf worden geclaimd en met terugwerkende kracht tot ten hoogste een jaar worden toegekend.<sup>7</sup> Dat betekent dat als bijvoorbeeld pas anderhalf jaar na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid een melding wordt gedaan bij UWV het ziekingeld alleen over het laatste jaar wordt toegekend. Voor het eerste half jaar arbeidsongeschiktheid wordt het ziekingeld in dit voorbeeld niet meer toegekend en daarom ook niet uitgekeerd.

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

---

<sup>7</sup> Artikel 38a, negende lid, en artikel 38b, tweede lid, van de Ziektewet.

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

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

1. de aanvraag van het ziekgeld voor de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is gedaan, ongeacht of daar op die datum al op is beschikt, en;
2. op grond van artikel 38a, negende lid, of artikel 38b, tweede lid, ZW geen ziekgeld is of wordt toegekend.

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

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

## **§ 2.8 Wet inburgering 2021 (artikel XIV)**

Het is de verwachting dat het opleggen van boetes door gemeenten en DUO aan inburgeringsplichtigen niet frequent zal plaatsvinden. Immers, het overgrote deel van de inburgeringsplichtigen zal graag willen inburgeren, in het huidige stelsel krijgen zij een op maat gesneden inburgeringstraject en daarbij zullen zij goed worden begeleid door gemeenten. De wet, het Besluit inburgering 20.. en de Regeling inburgering 20.. bevatten verschillende waarborgen om zoveel mogelijk te voorkomen dat, voor zover deze situatie zich in de praktijk al zou voordoen, eventuele stapeling van boetes tot financiële problematiek bij inburgeringsplichtigen leidt. Ook bij het bepalen van de (maximale) hoogte van boetes die door gemeenten en DUO aan inburgeringsplichtigen kunnen worden opgelegd, is uitdrukkelijk rekening gehouden met de omstandigheid dat het een relatief kwetsbare groep is, met name daar waar het hun financiële positie betreft.

Gemeenten en DUO zijn op grond van de artikelen 22 tot en met 25 van de wet echter wel verplicht om aan de inburgeringsplichtige een boete op te leggen als er sprake is van een verwijtbare overtreding van (een van) deze artikelen. In een mogelijkheid tot het afzien van het opleggen van boetes, kwijtschelden van boetes of af te wijken van de voorgeschreven hoogte van boetes, is in de wet, of de lagere regelgeving, niet voorzien. Mede gelet op de discussie naar aanleiding van de parlementaire ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag en de aangenomen



motie van Van Brenk<sup>8</sup>, waarin de regering wordt verzocht als regel in wetgeving een hardheidsclausule op te nemen en bestaande wetgeving in deze zin aan te passen, is tijdens een algemeen overleg van 3 februari 2021, dat plaatsvond in verband met de voorhangprocedure van het besluit, door de Minister van SZW toegezegd om in de wet een hardheidsclausule op te nemen. Door het opnemen van de voorgestelde hardheidsclausule in artikel 26a, wordt er derhalve nog een extra 'ventiel' toegevoegd aan alle waarborgen die al in het boetesysteem zijn ingebouwd. Een hardheidsclausule kan een oplossing bieden voor schrijnende gevallen.

## **§ 2.9 Wet op het kindgebonden budget (artikel XVIII)**

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

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

## **§ 2.10 Wet op de ondernemingsraden (artikel XIX)**

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

De tijd dat werknemers standaard een leven lang in dienst waren bij één werkgever is voorbij. De gemiddelde duur van het dienstverband van werknemers neemt af en het aantal werknemers met flexibele contracten neemt toe. De ondernemingsraad dient een goede weerspiegeling te zijn van de in de onderneming werkzame personen. Het kabinet vindt het van belang dat ook werknemers met korte of tijdelijke dienstverbanden aanspraak kunnen maken op medezeggenschapsrechten. Tijdens het Algemeen overleg Handhaving/Arbeidsomstandigheden van 28 juni 2018 is naar aanleiding van het Nalevingsonderzoek Wet op de ondernemingsraden (2017)<sup>9</sup> met de Tweede Kamer gesproken over de mogelijke belemmeringen die werknemers ervaren om zitting te nemen in de ondernemingsraad (OR) en over de mate waarin flexkrachten bij de medezeggenschap worden betrokken. Uit het Nalevingsonderzoek WOR (2017) blijkt namelijk dat de betrokkenheid van flexkrachten achterblijft.<sup>10</sup>

In het debat zijn de kiesterminnen in de WOR als mogelijke drempel genoemd. De WOR biedt de mogelijkheid om de termijnen voor actief en passief kiesrecht te verkorten, maar het feit dat de wet minimumtermijnen noemt maakt dat deze in de praktijk mogelijk als norm zijn gaan gelden.

---

<sup>8</sup> Kamerstukken II 2020/21, 35510, nr. 37.

<sup>9</sup> Bijlage bij Kamerstukken II, 2017-2018, 29 818, nr. 44.

<sup>10</sup> Idem, het betreft hier alle werknemers met een tijdelijk/flexibel contract.

Dit zou met name voor flexkrachten een belemmering kunnen vormen voor betrokkenheid bij en deelname aan de OR.

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

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

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

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

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

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

## **§ 2.11 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel XXI, onderdeel C)**

Artikel 40 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: Wet WIA) verplicht UWV om jaarlijks WGA-gegevens van bepaalde categorieën werkgevers openbaar te maken. Het betreft het WGA-instroompercentage. Dit percentage geeft aan hoeveel werknemers van die werkgever in het voorgaande kalenderjaar recht heeft gekregen op een WGA-uitkering. Daarmee geeft het

---

<sup>11</sup> Kamerstukken II, 2019-2020, 29 818, nr. 45 en Kamerstukken II, 2020-2021, 29 544, nr. 1028, p. 13.

instroomcijfer de werkgever inzicht in het resultaat van zijn inspanningen op het gebied van arbeidsongeschiktheid. Dit kan als basis dienen om het preventie-, arbo-, verzuim- en re-integratiebeleid te verbeteren. UWV heeft een proces ingericht waarbij de betreffende werkgevers voorafgaand aan publicatie een brief ontvangen, waarbij hun WGA-instroomcijfers worden vermeld. UWV stuurt als bijlage bij de brief ook een specificatie mee van de werknemers van die werkgever, die zijn ingestroomd in de WGA. In deze bijlage zijn persoonsgegevens van de betreffende werknemers opgenomen (BSN, geslacht en geboortedatum). Op basis van deze bijlage kan de werkgever gericht toetsen of UWV het WGA-instroomcijfer juist heeft berekend en indien nodig door UWV laten corrigeren.

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

De voorgestelde wijziging strekt ertoe dat UWV niet langer de instroomcijfers WGA publiceert. Dit heeft tot gevolg dat werkgevers geen inzicht meer krijgen in het resultaat van hun inspanningen op het gebied van arbeidsongeschiktheid op basis van hun WGA-instroompercentage. Werkgevers blijven via de premiedifferentiatie en eigenrisicodragerschap geprikkeld worden om hun ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zoveel mogelijk te beperken. Daarbij hebben ze voor de premiedifferentiatie de mogelijkheid om te controleren of de lasten juist zijn toegerekend.

## **§ 2.12 Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (artikel XVII) Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel XXI, onderdelen E tot en met H) en Ziektewet (artikel XXII)**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **§ 3. Uitvoering**

Dit wetsvoorstel is door de minister aan de toetsende/adviserende instanties voorgelegd. Door het UWV, DUO, de SVB, de Belastingdienst, Autoriteit Persoonsgegevens (hierna: AP), de VNG en de Inspectie SZW zijn toetsen/adviezen uitgebracht. Tevens hebben gemeenten via het Uitvoeringspanel gemeenten advies uitgebracht.

#### **UWV**

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

UWV geeft ook aan dat de incidentele uitvoeringskosten € 0,1 miljoen bedragen. Deze kosten zien op het aanpassen van klant- en kenniscommunicatie, product- en procesbeschrijvingen, handboeken en werkinstructies. De wijzigingen leiden niet tot structurele kosten.

#### **DUO**

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

#### **SVB**

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

De SVB merkt bij artikel I Algemene Ouderdomswet op dat aanpassing van andere regelgeving noodzakelijk om het wetsvoorstel uitvoerbaar te maken is. Niet alleen moet de nationaliteitseis in Koninklijk Besluit 605 komen te vervallen, ook zullen de nationaliteitsvoorwaarden in Koninklijk

Besluit 632 geschrapt moeten worden om het wetvoorstel uitvoerbaar te maken. De financiële gevolgen blijken groter te zijn dan verwacht. Daarnaast is er meer informatie gewenst over de aanpassing van het aanvullend besluit. Dit vergt nader onderzoek.

Voor wat betreft de overige voorgestelde wijzigingen geeft de SVB aan dat de financiële effecten beperkte eenmalige uitvoeringskosten betreffen. Deze kosten komen met name voort uit het aanpassingen van interne instructies en het beoordelen van eenmalige gevalsbehandelingen. De SVB kan daarom de kosten uit haar reguliere begroting financieren.

Niet alle door de SVB aangedragen onderwerpen zijn overgenomen. De SVB heeft verzocht om in overleg met SZW te bezien of en hoe de overige onderwerpen in het verdere traject verwerkt kunnen worden. Het tijdspad voor dit wetsvoorstel laat helaas geen ruimte om deze op dit moment alsnog te verwerken in Verzamelwet 2022. Op ambtelijk niveau wordt overlegd welke onderwerpen in een later stadium zullen worden opgepakt.

#### **AP**

De AP heeft alleen artikel XXI, onderdeel C, onderdelen E tot en met H en artikel XXII van het wetsvoorstel in het advies betrokken. De AP heeft geen opmerkingen over deze onderdelen.

#### **Belastingdienst**

PM

#### **Inspectie SZW**

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

#### **VNG en uitvoeringspanel gemeenten**

De VNG heeft gereageerd op artikel XII, dat een wijziging van artikel 8 van de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening over gegevensuitwisseling voorstelt. De zorg van de VNG is dat gemeentelijke schuldhulpverleners aan derden, zoals kredietverstrekkers, bekend moeten maken welke inwoners worden geholpen bij schuldenpreventie. Deze zorg staat los van de Verzamelwet SZW 2022. De daarin voorgestelde wijziging van de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening is een juridische verduidelijking van de grondslag voor het Besluit gemeentelijk schuldhulpverlening. De Wet gemeentelijke schuldhulpverlening regelt de gegevensuitwisseling over mensen met problematische schulden, omdat dat nodig is om de schulden op te lossen. Schuldhulpverleners hoeven geen informatie te delen over inwoners zonder schulden. In samenwerking met de VNG wordt aan gemeenten toelichting gegeven op de gegevensuitwisseling voor schuldhulpverlening. Vanaf 1 januari jl. is de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening gewijzigd. De VNG grijpt de Verzamelwet SZW 2022 aan om ervaringen met de implementatie onder de aandacht te brengen. Dit staat ook los van de Verzamelwet SZW 2022 en wordt in het kader van het implementatieprogramma 'Verbinden schuldendomein gemeenten' met de VNG besproken.

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

#### **§ 4. Regeldruk**

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

De voorgestelde wijziging Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (artikel VII) leidt naar verwachting niet tot een

verandering in regeldruk voor buitenlandse dienstverrichters of hun gedetacheerde werknemers. In theorie leidt de wijziging ertoe dat een beperkte groep buitenlandse dienstverrichters geen kennis hoeft te nemen van de arbeidsvoorwaarden met betrekking tot de minimumbeloning en het minimumaantal betaalde vakantiedagen die zijn vastgelegd in de toepasselijke algemeen verbindend verklaarde cao. Aangezien deze groep voor de overige arbeidsvoorwaarden alsnog kennis moet nemen van de desbetreffende cao, is het waarschijnlijk dat daar in de praktijk geen reductie of toename aan regeldruk van uitgaat.

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

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

De gevolgen voor de regeldruk in verband met de voorgestelde wijziging Wet op de ondernemingsraden (artikel XIX) zijn verwaarloosbaar. De verkorting van de termijnen zorgt ervoor dat de populatie stemgerechtigden in een onderneming wijzigt. Bij het uitschrijven van verkiezingen moet daar rekening mee worden gehouden, maar bij elke nieuwe verkiezing moet de populatie stemgerechtigden sowieso altijd opnieuw in kaart gebracht worden. De samenstelling van werknemers zal immers gewijzigd zijn ten opzichte van de laatste verkiezingen. De vaststelling van de populatie wordt dankzij de wijziging eenvoudiger, omdat er voor zowel het actief als het passief kiesrecht voortaan dezelfde termijn gaat gelden. De ondernemingsraad moet mogelijk het reglement wijzigen, maar naar verwachting zal niet iedere ondernemingsraad dat hoeven doen en dan hooguit pas bij gelegenheid van nieuwe OR-verkiezingen. Tot slot kan er in een onderneming met weinig vaste werknemers, maar met een aanzienlijke populatie uitzendkrachten die al geruime tijd werkzaam zijn bij de betreffende ondernemer (minimaal 15 maanden) een instellingsplicht gaan gelden. De verwachting is dat slechts een zeer beperkt aantal ondernemingen door de voorgestelde wijzigingen aan de instellingsgrens gaat voldoen.

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

## **II. ARTIKELSGEWIJS**

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

Ingevolge artikel II van het wetsvoorstel overige fiscale maatregelen 2021 (Kamerstukken 35573) worden levensloopregelingen die voor 2012 zijn aangegaan, niet langer fiscaal gefaciliteerd en wordt het overgangsrecht inzake levensloopregelingen beëindigd. Het is daardoor niet langer mogelijk fiscaal gefaciliteerd levensloopverlof op te nemen. Het recht van de werknemer om deel te

nemen aan een levensloopregeling op grond van Hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg vervalt om die reden. Ook de bijzondere bepalingen in de Participatiewet, Werkloosheidswet en Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen die betrekking hebben op de toepassing van fiscaal gefaciliteerde levensloopregelingen, zijn daardoor overbodig geworden. Ook deze bepalingen vervallen daarom.

#### **ARTIKEL IV PARTICIPATIEWET**

##### *Onderdeel C*

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

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

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

#### **ARTIKEL VIII WET ARBEID EN ZORG**

Ingevolge het overgangsrecht bij de afschaffing van de levensloopregeling en artikel II van de Wet overige fiscale maatregelen 2021 worden levensloopregelingen die voor 2012 zijn aangegaan, niet langer fiscaal gefaciliteerd en wordt het overgangsrecht inzake levensloopregelingen beëindigd. Artikel 39d van de Wet op de loonbelasting 1964, dat hierop betrekking heeft en waarnaar wordt verwezen in diverse bepalingen, vervalt per 1 januari 2022<sup>12</sup>. Het is daardoor niet langer mogelijk fiscaal gefaciliteerd levensloopverlof op te nemen.

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

#### **ARTIKEL IX WET ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVORZIENING JONGGEHANDICAPTEN**

##### *Onderdeel A*

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

---

<sup>12</sup> Artikel VIIb van het Belastingplan 2012.

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

## **Artikel X. Wijziging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie**

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

## **ARTIKEL XI WET FINANCIERING SOCIALE VERZEKERINGEN**

### *Onderdeel B*

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

## **ARTIKEL XII WET GEMEENTELIJKE SCHULDHULPVERLENING**

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



## **ARTIKEL XIII WET INBURGERING**

### *Onderdeel A*

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

### *Onderdeel B*

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

## **ARTIKEL XIV WET INBURGERING 2021**

### *Onderdeel A*

Met de wijziging van de term medisch advies in deskundigenverklaring wordt aangesloten bij de in het Besluit en de Regeling inburgering 20.. gebruikte terminologie. Deze wijziging heeft geen beleidsmatige gevolgen.

### *Onderdeel B*

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

### *Onderdeel C*

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

Indien het niet mogelijk zou zijn af te schalen tijdens deze vastgestelde nieuwe termijn, zou de inburgeringsplichtige alsnog vastlopen in de B1-route, hetgeen met de mogelijkheid van afschalen juist moet worden voorkomen. Doel is dat inburgeringsplichtigen die de B1-route volgen

uiteindelijk het inburgeringsexamen behalen, en indien dit niet haalbaar blijkt te zijn op het niveau B1, zal dit – ook tijdens de vastgestelde nieuwe termijn - op het niveau A2 kunnen worden behaald.

#### *Onderdeel D*

In artikel 26a is een hardheidsclausule opgenomen. Een hardheidsclausule is bedoeld voor situaties waarin de regeling kan leiden tot onbillijkheden van overwegende aard in niet precies te voorziene gevallen of groepen van gevallen. Deze hardheidsclausule is opgesteld conform aanwijzing 5.26 van de Aanwijzingen voor de regelgeving.

De hardheidsclausule opent de mogelijkheid voor de gemeente en DUO om, in gevallen waarin toepassing van de handhavingsbepalingen – gegeven de doelstelling en de strekking van de wet – een onbillijkheid van overwegende aard opleveren, de betreffende bepaling(en) buiten toepassing te laten of daarvan af te wijken. De hardheidsclausule biedt in dat geval de mogelijkheid tot het buiten toepassing laten of afwijken van de bepalingen die zien op het opleggen van een boete aan de inburgeringsplichtige: die niet verschijnt bij de brede intake of hieraan onvoldoende meewerkt (artikel 22), tijdens het inburgeringstraject onvoldoende meewerkt (artikel 23), niet tijdig het PVT en/of de MAP afrondt (artikel 24) en/of de leerroute niet tijdig afrondt (artikel 25). Tot slot ziet de hardheidsclausule op de bepaling omtrent de hoogte van de op te leggen boete (artikel 26).

Aan een hardheidsclausule bestaat behoefte omdat de inburgeringspraktijk vele bijzondere gevallen en omstandigheden te zien geeft, die maatwerk kunnen vereisen. Een hardheidsclausule kan een oplossing bieden voor schrijnende gevallen.

#### *Onderdeel E*

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

#### *Onderdeel F*

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

#### *Onderdeel G*

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

## **ARTIKEL XVI WET KINDEROPVANG**

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

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

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

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

### *Onderdeel C*

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

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

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

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

## **ARTIKEL XXIII INWERKINGTREDING**

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

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,