



Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

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

Datum

15 AUG. 2013

Van

Ons kenmerk

SBK/87963/EvH

Uw kenmerk

2013-0000082787

Pagina

1 van 9

Onderwerp

Uitvoeringstoets wetsvoorstel Wet hervorming flexrecht, ontslagrecht
en Werkloosheidswet

Geachte heer Asscher,

U hebt UWV op 24 juni jl. verzocht een u-toets uit te brengen op bovengenoemd wetsvoorstel.

U verzoekt UWV het wetsvoorstel te beoordelen op uitvoerbaarheid. Graag verneemt u daartoe van UWV een reactie op de volgende vragen:

- Is het wetsvoorstel uitvoerbaar en handhaafbaar? Zo ja, onder welke voorwaarden?
- Kan UWV de invoering realiseren op de beoogde invoeringsdata?
- Wat zijn de financiële effecten van het wetsvoorstel op de uitvoeringskosten (eenmalig en structureel) en personele capaciteit?
- Wat zijn de risico's van implementatie en uitvoering?
- Welke impact heeft invoering op de informatiehuishouding van het UWV? U verwijst hiervoor naar de door uw ministerie gewenste beleidsinformatie die ambtelijk kenbaar is gemaakt.
- U verzoekt UWV in de uitvoeringstoets aan te geven welke conversiedatum UWV wenselijk acht.

Met deze brief voldoen we aan uw verzoek.

Het wetsvoorstel geeft nadere uitwerking aan de afspraken uit het Sociaal Akkoord op het gebied van de werking van de arbeidsmarkt. Op het gebied van ontslag, flexrecht en WW bevat het voorstel ingrijpende aanpassingen met verregaande gevolgen voor UWV als uitvoerder van ontslagzaken en werknemersverzekeringen. Op hoofdlijnen zijn de voorgestelde wijzigingen in lijn met de wijze waarop UWV de toekomstige uitvoering van de werknemersverzekeringen voor zich ziet. Zoals in onze brief van 30 mei aangegeven, willen wij een verdergaande vereenvoudiging van de WW bereiken. Dit zowel uit oogpunt van kostenefficiëntie als uit oogpunt van begrijpelijkheid voor de burger. UWV en SZW hebben samen afgesproken de tijd tot de start van de implementatie van dit wetsvoorstel te benutten om hier gezamenlijk invulling aan te geven. In dat licht vragen wij om een

bevestiging van de afspraak dat € 20 mln. van onze taakstelling kan worden ingevuld met deze vereenvoudiging.

Het conceptwetsvoorstel bevat op een aantal punten nog onduidelijkheden. Deels worden deze onduidelijkheden veroorzaakt door het nog ontbreken van uitgewerkte lagere regelgeving (vooral het Algemeen Inkomensbesluit en het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen). Wij hebben zelf invulling gegeven aan de onduidelijkheden overeenkomstig de bedoeling van het wetsvoorstel. Deze invulling vormt het uitgangspunt voor het oordeel over de uitvoerbaarheid. Voor een opsomming van de uitgangspunten en het effect op de uitvoerbaarheid verwijzen we naar de integrale uitvoeringstoets, die u als bijlage aantreft. Zoals u eerder heeft aangegeven zal UWV nog een aparte u-toets uitbrengen op de uitgewerkte lagere regelgeving. In deze toets komen we ook terug op punten waar de uitwerking van het voorstel afwijkt van onze invulling. De gevolgen voor uitvoerbaarheid en haalbaarheid van het voorstel maken hier deel van uit, evenals de benodigde personele capaciteit en kosten (incidenteel en structureel).

In deze uitvoeringstoets beperken we ons tot het beoordelen van de uitvoerbaarheid van de wettelijke taken die in het wetsvoorstel aan UWV worden toebedeeld. We doen daarom geen uitspraken over de mogelijkheden van werkgevers om de in dit wetsvoorstel tot maximaal 24 maanden bekorte WW aan te vullen tot maximaal 38 maanden. Vanwege het ontbreken van een wettelijke basis voor uitvoering van werkzaamheden op het gebied van premiedifferentiatie door UWV doen we hier op dit moment – noodgedwongen – evenmin uitspraken over. In de u-toets op de lagere regelgeving zullen we hier op terugkomen als er toch sprake is van een wettelijke taak voor UWV op het gebied van premiedifferentiatie.

Uitvoerbaarheid en haalbaarheid

Het wetsvoorstel is voor UWV uitvoerbaar en handhaafbaar onder de door UWV gehanteerde veronderstellingen en aannames. De wijzigingen zijn haalbaar op de door u in het wetsvoorstel aangegeven data. Voor de wijzigingen op het gebied van ontslag en WW is dat 1 januari 2016, de wijzigingen van het flexrecht moet per 1 januari 2015 in werking treden. De incidentele kosten bedragen voor het hele wetsvoorstel € 24,1 mln. De structurele uitvoeringskosten stijgen met € 47,4 mln, mede door 469 fte die voor uitvoering van het wetsvoorstel benodigd zijn. Onderdeel van de structurele uitvoeringskosten is een besparingsverlies van € 5 mln. Het gaat om een afgesproken invulling van de taakstelling 2012 tot 2015 met verregaande automatisering van eenmalige vaststelling van het WW-recht en de maandelijkse berekening van de hoogte van de uitkering. Door het niet tijdig beschikbaar hebben van de benodigde inkomensgegevens kan in minder gevallen automatische vaststelling plaatsvinden, waardoor er minder besparing wordt bereikt dan afgesproken. Dit is een structureel effect.

Voor de verschillende onderdelen van het wetsvoorstel heeft UWV andere implementatietermijnen nodig. Dit heeft meestal te maken met het aantal releases dat naar verwachting nodig is om in de ondersteunende systemen de benodigde wijzigingen te realiseren. Hieronder geven we op basis van de benodigde voorbereidingstijd een overzicht van de uiterste startdata van de voorbereidingen. Op de aangegeven data heeft UWV

uiterlijk een uitgewerkt voorstel (inclusief lagere regelgeving) nodig om de voorbereidende fase te kunnen starten.

Tabel 1: Uiterste data complete wetgeving per onderdeel wetsvoorstel

	Geplande ingangsdatum	Uiterste datum complete wetgeving
Flexrecht	1 januari 2015	1 december 2013
Ontslag	1 januari 2016	Januari 2014
WW		
• WW ontslag	1 januari 2016	1 juni 2014
• WW faillissementsuitkering	1 januari 2016	1 juni 2014
• WW Calamiteitenregeling	1 april 2016 ¹	1 januari 2015
• IOW verlenging	1 januari 2016	1 juni 2014
• Anticiperen verlenging IOW	2 ^e kwartaal 2014	1 oktober 2013

Op onderdelen van het wetsvoorstel gelden voor de uitvoerbaarheid en/of haalbaarheid specifieke voorwaarden, die we nader zullen toelichten. In de bijgevoegde uitvoeringstoets treft u een nadere onderbouwing aan van de voorwaarden en kosten. Hier volstaan we met de belangrijkste bevindingen op elk onderdeel van het wetsvoorstel.

Ontslag- en flexrecht

UWV acht de voorgestelde wijzigingen in het onderdeel Flexrecht uitvoerbaar en handhaafbaar binnen het huidige werkproces en met inachtneming van de in de juridische bijlage opgenomen aannames. De wijzigingen op het onderdeel ontslagrecht zijn uitvoerbaar en handhaafbaar per 1 januari 2016. Een noodzakelijke voorwaarde is dat UWV vanaf genoemde datum beschikt over een volledig digitaal uitvoeringsproces. Gelet op de tijd die is gemoeid met voorbereidende activiteiten, het ontwikkelen en het proefdraaien dient uiterlijk januari 2014 helderheid te bestaan over de inhoud van de ministeriële regeling ex art. 7:669 BW en 7:671a BW.

Het geraamde totale aantal benodigde Ontslagadviescommissie-leden (OAC-leden) gaat omhoog naar 450 personen, hetgeen een forse toename is ten opzichte van de bestaande 220 OAC-leden. UWV erkent dat dit een aanzienlijk aantal leden betreft en verzoekt SZW hierover in overleg te treden met de sociale partners. Voorstelbaar is om het aantal OAC-leden te reduceren, bijvoorbeeld door de OAC geen adviserende rol te geven bij alle eerste ronde zaken. Een alternatief is om meer flexibiliteit in te bouwen in de mate waarin een meer passieve dan wel een meer actieve participatie van de OAC-leden wordt verwacht. UWV wil graag worden betrokken bij een dergelijk overleg.

¹ Betreft een uitgangspunt van UWV. Zie verderop in de brief voor de toelichting bij deze keuze. De aangegeven uiterste datum correspondeert hiermee.

UWV wenst dat bij het opstellen van de ministeriële regeling aandacht uitgaat naar aanpassing respectievelijk modernisering van onderdelen van de bestaande uitvoeringsregeling. Daarnaast wijst UWV op het volgende. Er hebben zich de afgelopen jaren in de uitvoeringspraktijk situaties voorgedaan waarin de regels van het Ontslagbesluit niet voorzagen en de oplossing werd gezocht in het aanvullen van de Beleidsregels UWV. De relevante passages uit de Beleidsregels van UWV worden straks opgenomen in de Ministeriële regeling. Het ligt niet voor de hand te veronderstellen dat deze regeling te pas en te onpas zal worden aangepast. Om die reden pleit UWV voor het creëren van een handelingsruimte voor UWV (hardheidsclausule) binnen de nieuwe Ministeriële regeling. Over de reikwijdte en randvoorwaarden zal overleg kunnen plaatsvinden.

In het wetsvoorstel is op het onderdeel transitievergoeding mogelijk sprake van betrokkenheid van UWV betreffende de beoordeling van het verzoek van werkgevers om de transitievergoeding te verlagen vanwege de financiële situatie. Het is de bedoeling dat bij ministeriële regeling ex art. 7:673c BW nadere regels gaan worden gesteld ter beoordeling van de financiële situatie van de aanvragende werkgevers. Naar de opvatting van UWV zou gekozen moeten worden voor een redenering waarbij voor het vaststellen van de betalingsonmacht van werkgevers gebruik wordt gemaakt van bestaande criteria als surseance van betaling en faillissement als de hoofdroute. Deze criteria vergen geen beoordeling en vereisen daarom ook geen aparte vastlegging in lagere regelgeving. De onmogelijkheid de transitievergoeding te betalen, blijkt rechtstreeks uit de status van de werkgever. Evenmin is er een noodzaak voor inmenging door UWV. Gevolg van bovenstaande benadering is dat er geen gedeeltelijke ontheffing van de betalingsplicht voor de werkgever mogelijk is. Of een werkgever betaalt de volledige transitievergoeding, of een werkgever kan vanwege de surseance of het faillissement helemaal geen transitievergoeding betalen. Mocht u willen vasthouden aan de mogelijkheid de werkgever gedeeltelijk vrij te stellen vanwege het risico van volledige betaling van de transitievergoeding voor de continuïteit van de onderneming, dan kan UWV hier alleen een rol in spelen als er volstrekt heldere en concrete criteria komen, die voor UWV geen interpretatieruimte laten. Met deze criteria wordt de hardheidsclausule ingevuld, waarbij de hardheidsclausule dan ook wordt opgevat als een afwijking van de hoofdroute, te weten geen verplichting tot betalen van een transitievergoeding vanwege lopende/ afgeronde aanvraag tot surseance van betaling en waarvoor de bewijslast dus bij de werkgever ligt. Logischerwijs liggen deze criteria in het verlengde van de criteria die worden toegepast bij beoordeling van surseance van betaling. Op deze wijze wordt ook geregeld dat slechts weinig werkgevers een beroep op deze hardheidsclausule kunnen doen. Heldere criteria dragen bij aan de acceptatie van de beslissingen die op grond daarvan worden genomen. Het ontbreken ervan zorgt voor een kwetsbare positie van UWV, omdat er daarmee sprake is van interpretatieruimte. Dat leidt mogelijk tot veel klachten en claims van werkgevers die ontevreden zijn over de mate waarin UWV de transitievergoeding lager heeft vastgesteld en van burgers die vinden dat UWV om onduidelijke redenen de vergoeding (gedeeltelijk) afpakt. De betrokken werkgevers en werknemers hebben daarnaast de mogelijkheid om een civielrechtelijke procedure te starten bij de kantonrechter. UWV veronderstelt dat nagenoeg alle beslissingen van UWV zullen leiden tot een gang naar de rechter.

Over de uitvoerbaarheid van de eventuele ministeriële regeling zal UWV zich uitspreken in de aparte uitvoeringstoets op de lagere regelgeving. Daarin zullen ook de uitvoeringskosten voor deze nieuwe taak voor UWV worden gecijferd.

WW en IOW

De WW wordt grondig herzien in het wetsvoorstel: de opbouw van WW-rechten wordt vertraagd, de vaststelling van de WW verandert van 4 wekelijks in maandelijks en vanaf de eerste WW-dag vindt inkomstenkorting plaats. Deze wijzigingen brengen ook met zich mee dat de huidige dagloonvaststelling zal worden aangepast. Ook is er sprake van doorwerking van de nieuwe systematiek naar de faillissementsuitkeringen en de uitkering op grond van de calamiteitenregeling. De IOW wordt daarnaast heropend tot 2020. Voor UWV hebben deze wijzigingen grote gevolgen.

De omvang van de werkzaamheden zorgt er voor dat er tussen 1 juni 2014, als de voorbereidende werkzaamheden moeten beginnen en 1 januari 2016 geen ruimte meer is voor implementatie van andere wijzigingen in het WW-systeem. Dit geldt niet alleen voor toekomstige wet- en regelgeving, maar ook voor intern UWV-beleid en eventuele herstelacties.

Uitkeringsvaststelling

De overgang naar een maanduitkering brengt met zich mee dat het betaalmoment opnieuw moet worden bepaald. UWV kiest ervoor de uitkering kort na ommekomst van de maand vast te stellen op basis van de inkomstegegevens uit Polis of, als deze nog niet beschikbaar zijn, van de klant. De uitkering staat dan rond de 10^e van de maand op de rekening van de WW-gerechtigde die het inkomstenformulier heeft ingevuld.

De uitkeringsvaststelling is voor UWV uitvoerbaar via het proces dat we in hoofdstuk 3 nader beschrijven. Daarbij gaan we waar mogelijk uit van de beschikbare inkomstegegevens in Polis. In de meerderheid van de gevallen doen werkgevers op dit moment echter later aangifte dan het moment waarop de uitkeringsvaststelling plaats vindt, waardoor de uitkering niet louter op deze gegevens kan worden gebaseerd. In dat geval gaan we uit van het SV-loon dat de WW-gerechtigde (digitaal) doorgeeft. Blijkt later uit de Polis dat de loongegevens afwijken van de opgave van de werknemer, dan leidt dat tot herziening van de uitkering, met een nabetaling of terugvordering tot gevolg.

Bij het ramen van aantallen en kosten is er van uitgegaan dat bij besluit wordt geregeld dat het 1 keer per maand via het inkomstenformulier verstrekken van gegevens als tijdig wordt aangemerkt. In het verleden was hetzelfde geregeld voor wijzigingen die via het werkbriefje werden doorgegeven. Als hier niet voor wordt gezorgd, dan moet UWV aan bijna alle werkenden een boete opleggen, omdat de werkzaamheden en verdiensten niet onmiddellijk zijn gemeld aan UWV. Het aanmerken van de via het inkomstenformulier verstrekte gegevens als tijdig is redelijk, omdat UWV de werknemer dwingt deze gegevens langs deze weg door te geven, mede gelet op de mogelijkheid van automatisch afhandelen.

De noodzaak om bij de uitkeringsvaststelling uit te gaan van de opgave van de WW-gerechtigde zorgt voor extra werkzaamheden in de financiële afhandeling. Deze werkzaamheden zorgen ervoor dat de structurele uitvoeringskosten worden opgedreven. De kosten nemen navenant af als werkgevers eerder loonaangifte doen in polis. De in deze uitoets opgenomen kosten voor afrekening van de inkomsten in relatie tot de opgave van de klant kunnen hierdoor grotendeels achterwege blijven. Wanneer het percentage tijdige loonaangiftes stijgt van 40² naar 60 leidt dat tot een reductie op de meerkosten van ongeveer € 13 mln; een verdere stijging naar 70% levert ongeveer € 6 mln op aan aanvullende besparing op de hier begrote kosten.

Tabel 2 Scenario's tav vulling polis tbv inkomstenverrekening

	2016	2017	2018	Struct.
Kosten uitvoering (incl. bezwaar) bij 40% tijdige loonaangifte	42,6	39,9	39,0	39,2
Kosten uitvoering (incl. bezwaar) bij 60% tijdige loonaangifte	28,4	26,6	26,0	26,1
Kosten uitvoering (incl. bezwaar) bij 70% tijdige loonaangifte	21,3	20,0	19,5	19,6

Momenteel hebben werkgevers een maand de tijd voor het doen van loonaangifte. Het vervroegen van de aangifte zal leiden tot het in meer gevallen op basis van de loonaangifte geautomatiseerd kunnen afhandelen van de uitkeringsvaststelling, waardoor er minder sprake zal zijn van nabetalingen en terugvorderingen. We stellen daarom voor de mogelijkheid van het bekorten van de aangifteperiode voor werkgevers te onderzoeken. Deze bekorting is in lijn met de tijdelijkheid van de ruime aangiftetermijnen waartoe bij invoering van WALVIS in 2006 is besloten. Tegelijk kan gericht invulling worden gegeven aan de evaluatie van de gehanteerde aangiftetermijnen die voor 2008 was voorzien. In het geval alle werkgevers gelijktijdig met de salarisbetaling hun loonaangifte versturen is een zeer aanzienlijke besparing op de uitvoeringskosten haalbaar.

Naast het vervroegen van de loonaangifte zijn er wellicht nog andere aanpassingen in het wetsvoorstel of in de randvoorwaarden denkbaar die ertoe leiden dat het proces van de inkomstenverrekening minder arbeidsintensief wordt. De uitvoeringskosten zouden daardoor mogelijk lager uit kunnen vallen. Deze mogelijkheden willen wij graag met u verkennen.

Dit onderdeel van het wetsvoorstel is handhaafbaar als UWV invulling kan geven aan deze taak door middel van het onderzoeken van signalen over het verzwijgen van inkomsten. In overleg met uw ministerie willen we graag het spanningsveld verkennen van de inlichtingenplicht in relatie tot de beschikbare polisgegevens en de gevolgen voor het begrip 'fraude'. Dit gesprek beperkt zich niet tot de uitvoering van de WW. In dit verband wijzen wij u op ons schrijven van 16 april 2012 over de werkwijze bij het korten van verdiensten op de

² Betreft het huidig percentage ontvangen loonaangiftes op de 5^e van de maand volgend op de maand waar de maand waar de inkomstengegevens betrekking op hebben.

WIA-uitkeringen. In afwachting op het vervolgoverleg, hebben we in deze uitvoeringstoets vooralsnog geen kosten opgenomen voor extra handhavingsactiviteiten. Mocht de uitkomst van het overleg een uitbreiding van de handhavingsactiviteiten tot gevolg hebben, dan zullen we aanvullend rapporteren over de gevolgen voor de personele capaciteit en kosten. Op de WW-uitkeringen brengt UWV conform het wetsvoorstel een deel van het inkomen in mindering. Ook het vakantiegeld en de 13^e maand c.q. bonus behoren tot het inkomen. Waar de hoogte van het vakantiegeld nog redelijkerwijs te voorspellen is, verschilt de hoogte van extra periodieke uitkeringen van geval tot geval. Voor de klant is daardoor moeilijk voorspelbaar wat de maandelijkse opbouw hiervan is. Omdat de gegevens 'opbouw vt' en 'opbouw eps' mogelijk komen te vervallen in Polis ontbreekt de mogelijkheid de opgave van de klant op deze punten te corrigeren. Daarom is UWV er bij de uitwerking van het vaststellingsproces van uitgegaan dat het vakantiegeld, 13^e maand en (variabele) winstuitkeringen c.q. bonussen worden gekort in de maand van uitbetaling. Gevolg hiervan is dat in mei en december van elk jaar veel uitkeringen volledig worden gekort. In de maand erna kan de uitkering weer gewoon worden uitbetaald als het inkomen van die maand niet te hoog is.

Conversie van oude naar nieuwe WW-rechten

U hebt UWV gevraagd op welk moment conversie van lopende WW-uitkeringen naar de nieuwe uitkeringssystematiek uit uitvoeringstechnisch oogpunt het beste kan plaatsvinden. Het antwoord op deze vraag is verbonden met de vraag naar de wijze waarop de conversie gaat plaatsvinden. In het voorstel is opgenomen dat de conversie gepaard gaat met een herberekening van het dagloon conform de nieuwe bepalingen in het Dagloonbesluit. Deze herberekening kan tot grote verschillen leiden, zowel hoger als lager, ten opzichte van het oude dagloon. Collectieve handmatige herberekening is geen haalbare optie vanwege de grote, kortdurende gevolgen die het zou hebben voor de benodigde personele capaciteit. Wij hebben voorkeur voor een conversie per 1-1-2016 die volledig geautomatiseerd kan plaatsvinden. De mogelijkheden voor volledig geautomatiseerde conversie kunnen wij op dit moment onvoldoende beoordelen. UWV wil daarom graag overleggen over een conversie waarbij geautomatiseerde afhandeling mogelijk is en het effect van de omzetting op de inkomenspositie van de klanten beperkt blijft. De (geautomatiseerde) conversie zal echter altijd met enige onnauwkeurigheid gepaard gaan. UWV zal een voorstel uitwerken en dit in september ambtelijk afstemmen. Gezamenlijk kunnen UWV en SZW vaststellen op welke wijze de uitkomsten het beste in het wijzigingstraject kunnen worden betrokken.

Voor de berekening van de eenmalige kosten in deze uitvoeringstoets is UWV uitgegaan van het scenario waarin conversie plaatsvindt zodra een combinatie van oude en nieuwe rechten ontstaat bij dezelfde WW'er. Deze samenloop van uitkeringen is onuitvoerbaar en niet uitlegbaar aan de klant. Op het moment dat deze samenloop zich gaat voordoen vindt conversie plaats onder handmatig herberekening van het dagloon. Aan deze wijze van converteren kleven deels dezelfde nadelen als aan collectieve conversie: de conversie is arbeidsintensief en leidt in bepaalde situaties tot verschillen in de inkomenspositie van de WW-gerechtigde.

Faillissementsuitkeringen en Calamiteitenregeling

De bepalingen in het conceptwetsvoorstel bieden onvoldoende helderheid over de wijze waarop UWV moet omgaan met de toerekening van verschillende loonelementen in geval van maximering van *faillissementsuitkering*. Ook de inkomstenverrekening biedt onvoldoende houvast. Om toch een oordeel over de uitvoerbaarheid en de daarbij behorende kosten te kunnen geven, gaat UWV uit van de in de bijlage beschreven concrete invulling. De beoogde ingangsdatum van de wijzigingen – 1 januari 2016 – is haalbaar als de voorbereidingen uiterlijk 1 juni 2014 kunnen starten.

In het wetsvoorstel wordt een fundamentele wijziging van de WW voorgesteld die doorwerkt in de nieuwe *Calamiteitenregeling*. Vanwege de keuze om de maandelijkse inkomstenkorting ook te introduceren in de Calamiteitenregeling wordt een complexe berekeningswijze geïntroduceerd waarin wordt uitgegaan van een vaststelling van de uitkering per maand. Hierdoor nemen de administratieve lasten voor werkgevers fors toe, omdat de verantwoordingsperiode (per kalendermaand) veel langer is dan in de huidige systematiek met recht per kalenderweek. Daarmee verdwijnt de huidige systematiek die wordt gekenmerkt door eenvoud en flexibiliteit. Bovendien hebben de wijzigingen een verzwaring van de eisen tot gevolg door de introductie van de maandsystematiek.

Het heeft onze voorkeur om met de nieuwe calamiteitenregeling zoveel mogelijk aan te sluiten bij de regeling per 1 september 2014. Wij gaan daarbij uit van een inkomstenverrekening op weekniveau. Dit sluit goed aan bij het bijzondere karakter van de regeling die gekenmerkt wordt door kortstondige situaties en vaststelling van de uitkering achteraf. Ook blijft daarmee een flexibele uitvoering van de regeling behouden.

Beoordeling van de uitvoerbaarheid is gebeurd onder de veronderstelling dat u de nadere invulling op beide onderdelen overneemt in wet- en regelgeving. Onderdeel van de invulling is het uitgangspunt dat 1 april 2016 ingangsdatum wordt. Met de keuze voor deze datum wordt voorkomen dat binnen een vorstseizoen (van 1 november tot 1 april) verschillende regimes gelden.

IOW

De IOW was oorspronkelijk een tijdelijke regeling voor ouder werklozen die voor 1 juli 2011 in de WW zijn gekomen. In dit wetsvoorstel wordt geregeld dat de IOW wordt gehandhaafd tot 2020. Daardoor krijgen ook oudere werknemers (60-plussers) met een eerste werkloosheidsdag vanaf 1 juli 2011 recht op IOW. Deze verlenging van de IOW heeft tot gevolg dat de betreffende groep vóór de beoogde invoeringsdatum van dit wetsvoorstel al een beroep kan doen op de IOW: in het tweede kwartaal van 2014 zullen de eerste aanvragen binnen gaan komen, vanaf 1 juli 2014 zal de instroom op gang gaan komen. Om die reden wordt aan dit onderdeel van het wetsvoorstel terugwerkende kracht gegeven.

Het is voor UWV mogelijk een IOW-uitkering te verstrekken aan mensen die voor 1 januari 2016 de max. termijn WW bereiken, als zij hier op grond van het wetsvoorstel voor in aanmerking komen. Hiervoor moet UWV uiterlijk 1 oktober 2013 met de voorbereidingen beginnen. Graag ontvangen we voor deze datum een verzoek vanaf 1 juli 2014 te

anticiperen op de wetwijziging en de daarvoor noodzakelijke voorbereidingen te gaan treffen.

Sollicitatieplicht

In de huidige WW is bepaald dat een vrijstelling van een aantal verplichtingen (o.a. de sollicitatieplicht) geldt voor degene die werken met inkomstenverrekening (IKAR) of op proefplaatsing en daarnaast nog recht op uitkering hebben van minder dan 5 uur. In dit wetsvoorstel wordt geregeld dat deze vrijstelling komt te vervallen. Als onderbouwing wordt aangegeven dat er geen behoefte meer is aan deze specifieke vrijstelling nu alle WW'ers op inkomstenkorting zitten. Uit het wetsvoorstel blijkt niet welke inspanning van UWV wordt verwacht op het handhaven van de verplichting. Deze vraag geldt vooral de groep WW'ers die (bijna) volledig werken en de hoogte van de bijbehorende inkomsten dicht de 87,5% van het oude inkomen benadert, wat reden is voor intrekken van de uitkering. In afwachting van nadere precisering van de rol van UWV zijn geen kosten opgenomen voor controleactiviteiten. Ook voorzien we enkele knelpunten, waarover we graag nog te spreken komen. In de integrale u-toets gaan we hier nader op in.

Beleidsinformatie

Over de wijzigingen in de beleidsinformatie op alle terreinen van het voorstel heeft ambtelijke afstemming plaatsgevonden tijdens het uitvoeren van deze uitvoeringstoets. Ik verwijs u naar de meegezonden integrale uitvoeringstoets voor een overzicht van de besproken items. Over de technische details is nog nadere afstemming nodig.

Eenvoud

Tot slot wil ik u nogmaals aandacht vragen de nieuwe WW zo in te richten dat hij vooral ook duidelijk is richting de doelgroep. In uw brief van 12 juli jl. heeft u deze wens onderschreven. UWV zal onmiddellijk na de afronding van deze uitvoeringstoets starten met een verkenning naar verdere vereenvoudiging binnen dit wetsvoorstel. Op deze wijze kunnen vereenvoudigingsvoorstellen nog meelopen in dit wetsvoorstel. Zoals uit deze uitvoeringstoets blijkt, is een aanzienlijke besparing te bereiken bij een snellere loonaangifte door werkgevers. Deze versnelling is in ieders belang: werkgevers, werknemers en uitvoering. Met deze versnelling kan tevens invulling worden gegeven aan de taakstelling die UWV heeft met betrekking tot vereenvoudiging van de WW.

Hoogachtend,

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

A large, stylized handwritten signature in black ink, written over the typed name of mr. drs. B.J. Bruins. The signature is a cursive, looped form.

**Uitvoeringstoets
concept wetsvoorstel tot
wijziging van het flexrecht, het
ontslagrecht en de WW**

UWV

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1 Samenvattend oordeel uitvoerbaarheid	4
2 Wijzigingen flex- en ontslagrecht.....	11
2.1 Uitvoerbaarheid van het onderdeel wijziging flexrecht per 1 januari 2015 11	
2.2 Uitvoerbaarheid van het onderdeel wijziging ontslagrecht per 1 januari 2016	11
2.2.1 Werkprocessen.....	12
2.2.2 Transitievergoeding.....	16
2.2.3 Ministeriële regeling.....	17
2.3 Beleidsinformatie.....	18
2.4 Risico's.....	18
2.5 Uitvoeringskosten.....	20
2.5.1 Eenmalige uitvoeringskosten	21
2.5.2 Structurele uitvoeringskosten.....	23
3 Wijzigingen WW/IOW.....	25
3.1 Uitvoerbaarheid van de onderdelen WW en IOW per 1 januari 2016	25
3.1.1 Wijzigingen ontslag-WW	25
3.1.2 Wijziging artikel 18 WW (Calamiteitenregeling).....	28
3.1.3 Wijziging hoofdstuk IV WW (Faillissementsuitkering).....	29
3.1.4 Verlenging IOW.....	30
3.2 Beleidsinformatie.....	32
3.3 Uitvoeringskosten.....	32
3.3.1 Eenmalige uitvoeringskosten	32
3.3.2 Structurele uitvoeringskosten.....	35
Bijlage 1: Wetstechnisch en juridisch commentaar	43
Bijlage 2: Uitwerking art. 18 WW (Calamiteitenregeling)	64
Bijlage 3: Uitwerking hoofdstuk IV WW (Faillissementsuitkeringen)	65

Inleiding

Op 24 juni heeft UWV het verzoek van de minister van SZW ontvangen (kenmerk 2013-000082787) het concept wetsvoorstel tot wijziging flexrecht, ontslagrecht en WW te beoordelen op uitvoerbaarheid. In de brief wordt een reactie gevraagd op de volgende punten:

- Is het wetsvoorstel uitvoerbaar en handhaafbaar? Zo ja, onder welke voorwaarden?
- Kunt u de invoering realiseren op de beoogde invoeringsdata?
- Wat zijn de financiële effecten van het wetsvoorstel op de uitvoeringskosten (eenmalig en structureel) en personele capaciteit?
- Wat zijn de risico's van implementatie en uitvoering?
- Welke impact heeft invoering op de informatiehuishouding van UWV? Hierbij wordt verwezen naar de door SZW gewenste beleidsinformatie die ambtelijk kenbaar is gemaakt.

Apart is gevraagd naar de voorkeur van UWV t.a.v. een datum waarop conversie van de bestaande WW-uitkeringen naar de nieuwe systematiek uit uitvoeringstechnisch perspectief het beste kan plaatsvinden.

In hoofdstuk 1 van deze u-toets geven wij ons samenvattend oordeel over de uitvoerbaarheid van het totale wetsvoorstel. Vervolgens gaan wij in drie achtereenvolgende hoofdstukken in op de uitvoerbaarheid van de verschillende onderdelen van het wetsvoorstel, te weten Flexrecht en Ontslagrecht (hoofdstuk 2) en WW/IOW (hoofdstuk 3). Per onderdeel zullen wij antwoord geven op bovenstaande vragen. In de bijlage geven wij ons wetstechnische en juridisch commentaar op het concept wetsvoorstel.

1 Samenvattend oordeel uitvoerbaarheid

De wijzigingen in het Ontslag- en flexrecht, WW/IOW, transitievergoeding en de financiering van de WW hebben verregaande gevolgen voor de taakuitoefening van UWV op deze onderdelen. Daarbij willen we voorop stellen dat met de belangrijkste wijzigingen in de WW (invoering maandsystematiek voor de WW en inkomstenkorting vanaf de eerste WW-dag) tegemoet wordt gekomen aan de wensen van UWV voor de toekomstige WW. Het streven is daarbij te komen tot eenvoud. Een eenvoudige WW is geautomatiseerd uitvoerbaar en daardoor goedkoper. Voor de burger is eenvoudige wetgeving begrijpelijk, wat de acceptatie van beslissingen van UWV ten goede komt. Wanneer de beoordelingen kunnen worden gebaseerd op reeds bekende en door de burger geaccepteerde gegevens wordt hierin een optimum bereikt. Op onderdelen zorgt de uitwerking van de keuzes in het huidige voorstel echter voor een verzwaring van de uitvoeringspraktijk en daardoor voor een stijging van de structurele uitvoeringskosten.

Het voorstel is onder specifieke voorwaarden uitvoerbaar en handhaafbaar. Daarbij geldt de nadere invulling die UWV op onderdelen van het voorstel heeft gegeven als randvoorwaardelijk voor dit oordeel. Mochten bij de nadere uitwerking van de voorliggende wetgeving en uitwerking van de bijbehorende lagere regelgeving andere keuzes worden gemaakt, dan zullen we opnieuw de gevolgen daarvan voor UWV beoordelen in termen van uitvoerbaarheid, haalbaarheid en kosten. In de volgende hoofdstukken geven we aan welke uitgangspunten we hebben gehanteerd.

Hieronder zetten we de belangrijkste conclusies van de beoordeling van het wetsvoorstel uiteen. Daarbij staan we ook stil bij de door u gestelde vragen over de uitvoerbaarheid van het wetsvoorstel en haalbaarheid van de beoogde ingangsdata.

Wijzigingen flexrecht

De wijzigingen op het onderdeel Flexrecht zijn voor UWV uitvoerbaar en handhaafbaar per 1 januari 2015. Om tijdige implementatie mogelijk te maken moet UWV uiterlijk 1 december 2013 met de voorbereidingen beginnen. Omdat een formele basis daarvoor op dat moment nog ontbreekt – het wetsvoorstel gaat naar verwachting medio december 2013 naar de Tweede Kamer – ontvangen we graag een verzoek de benodigde voorbereiding in gang te zetten.

Wijzigingen ontslagrecht

De wijzigingen op het onderdeel ontslagrecht zijn uitvoerbaar en handhaafbaar per 1 januari 2016. Een noodzakelijke voorwaarde is dat UWV vanaf genoemde datum beschikt over een volledig digitaal uitvoeringsproces. Concreet gaat het bij dit digitale uitvoeringsproces om zowel een maximale digitalisering van de uitvraag aan partijen als het behandelproces binnen UWV. Aan de hand van een digitaal ontslagproces zijn we in staat om de ontslagbesluiten af te geven binnen de in het wetsvoorstel opgenomen temponormen. Gelet op de tijd die is gemoeid met voorbereidende activiteiten, het ontwikkelen en het proefdraaien dient uiterlijk januari 2014 helderheid te bestaan over de inhoud van de ministeriële regeling ex art. 7:669 BW en 7:671a BW.

Het geraamde totale aantal benodigde Ontslagadviescommissie-leden (OAC-leden) gaat omhoog naar 450 personen. Dit is een forse toename ten opzichte van de bestaande 220 OAC-leden. Deze toename is te verklaren door twee factoren. Ten eerste door de toename van het aantal ontslagaanvragen en de wens van de wetgever om alle zaken voor te leggen aan de OAC. Ten tweede doordat we ramen dat verhoudingsgewijs meer zaken feitelijk in behandeling worden genomen (dus minder incomplete dossiers) en door het wegvallen van de uitwijkmogelijkheid naar de kantonrechter.

UWV erkent dat dit een aanzienlijk aantal leden betreft en verzoekt SZW hierover in overleg te treden met de sociale partners. Voorstelbaar is om het aantal OAC-leden te reduceren, bijvoorbeeld door de OAC geen adviserende rol te geven bij alle eerste ronde zaken. Een alternatief is om meer

flexibiliteit in te bouwen in de mate waarin een meer passieve dan wel een meer actieve participatie van de OAC-leden wordt verwacht. UWV wil graag worden betrokken bij een dergelijk overleg.

UWV wenst dat bij het opstellen van de Ministeriële regeling aandacht uitgaat naar aanpassing respectievelijk modernisering van onderdelen van de bestaande uitvoeringsregeling. Daarnaast wijst UWV op het volgende. Er hebben zich de afgelopen jaren in de uitvoeringspraktijk situaties voorgedaan waarin de regels van het Ontslagbesluit niet voorzagen en de oplossing werd gezocht in het aanvullen van de Beleidsregels UWV. De relevante passages uit de Beleidsregels van UWV worden straks opgenomen in de Ministeriële regeling. Het ligt niet voor de hand te veronderstellen dat deze regeling te pas en te onpas zal worden aangepast. Om die reden pleit UWV voor het creëren van een handelingsruimte voor UWV (hardheidsclausule) binnen de nieuwe Ministeriële regeling. Over de reikwijdte en randvoorwaarden kan overleg plaatsvinden.

In het voorstel is op het onderdeel transitievergoeding mogelijk sprake van betrokkenheid van UWV of cao-commissie: de beoordeling van het verzoek van werkgevers om de transitievergoeding te verlagen vanwege diensfinanciële situatie. Het is de bedoeling dat bij ministeriële regeling ex art. 7:673c BW nadere regels worden gesteld ter beoordeling van de financiële situatie van de aanvragende werkgevers. Naar de opvatting van UWV zou gekozen moeten worden voor een redenering waarbij voor het vaststellen van de betalingsonmacht van werkgevers gebruik wordt gemaakt van bestaande criteria als surseance van betaling en faillissement als de hoofdroute. Deze criteria vergen geen beoordeling en vereisen daarom ook geen aparte vastlegging in lagere regelgeving. De onmogelijkheid de transitievergoeding te betalen blijkt rechtstreeks uit de status van de werkgever. *Evenmin is er een noodzaak voor inmenging door UWV c.q. de cao-commissies.* Gevolg van bovenstaande benadering is dat er geen gedeeltelijke ontheffing van de betalingsplicht voor de werkgever mogelijk is. Of een werkgever betaalt de volledige transitievergoeding, of een werkgever kan vanwege de surseance of het faillissement helemaal geen transitievergoeding betalen. Mocht u willen vasthouden aan de mogelijkheid de werkgever gedeeltelijk vrij te stellen vanwege het risico van volledige betaling van de transitievergoeding voor de continuïteit van de onderneming, dan kan UWV hier alleen een rol in spelen als er volstrekt heldere en concrete criteria komen. Met deze criteria wordt de hardheidsclausule ingevuld, waarbij de hardheidsclausule dan ook wordt opgevat als een afwijking van de hoofdroute, te weten geen verplichting tot betalen van een transitievergoeding vanwege lopende/ afgeronde aanvraag tot surseance van betaling. Logischerwijs liggen deze criteria in het verlengde van de criteria die worden toegepast bij beoordeling van surseance van betaling. Op deze wijze wordt ook geregeld dat slechts weinig werkgevers een beroep op deze hardheidsclausule kunnen doen. Heldere criteria dragen bij aan de acceptatie van de beslissingen die op grond daarvan worden genomen. Het ontbreken ervan zorgt voor een kwetsbare positie van UWV, omdat er daarmee sprake is van interpretatieruimte. Dat leidt tot mogelijk tot veel klachten en claims van werkgevers die ontevreden zijn over de mate waarin UWV de transitievergoeding lager heeft vastgesteld en van burgers die vinden dat UWV om onduidelijke redenen de vergoeding (gedeeltelijk) afpakt. De betrokken werkgevers en werknemers hebben daarnaast de mogelijkheid om een civielrechtelijke procedure te starten bij de kantonrechter. UWV veronderstelt dat nagenoeg alle beslissingen van UWV zullen leiden tot een gang naar de rechter. Over de uitvoerbaarheid van de eventuele ministeriële regeling zal UWV zich uitspreken in de aparte uitvoeringstoets op de lagere regelgeving. Daarin zullen ook de uitvoeringskosten voor deze nieuwe taak voor UWV worden becijferd.

Wijzigingen WW

De voorstellen op het onderdeel WW zijn voor UWV uitvoerbaar op basis van de in hoofdstuk 3 beschreven uitkeringsprocedure en onze nadere uitwerking van de bepalingen over de faillissementsuitkering en de Calamiteitenregeling. De voorgestelde ingangsdatum van 1 januari 2016 is haalbaar. Voor de meeste onderdelen van het WW-voorstel is het noodzakelijk dat de implementatie uiterlijk 1 juni 2014 kan beginnen. Het starten op een latere datum heeft tot gevolg

dat de voorgestelde ingangsdatum niet haalbaar is. Het doorschuiven van de systeemaanpassingen naar een latere release zorgt voor een vertraging van minstens 3 maanden. Voor de IOW moet UWV al uiterlijk 1 oktober 2013 van start met de voorbereidingen om uitvoering vanaf het tweede kwartaal van 2014 mogelijk te maken. Hiertoe ontvangt UWV graag voor deze datum een verzoek van u om de voorbereidingen te gaan starten. Het is noodzakelijk dat we voor de genoemde data beschikken over uitgewerkte wet- en regelgeving.

De omvang van de werkzaamheden zorgt er voor dat er tussen 1 juni 2014, als de voorbereidende werkzaamheden moeten beginnen en 1 januari 2016 geen ruimte meer is voor implementatie van andere wijzigingen in het WW-systeem. Dit geldt niet alleen voor toekomstige wet- en regelgeving, maar ook voor intern UWV-beleid en eventuele herstelacties.

De uitvoering van de (ontslag-)WW wordt er met de werkwijze vooralsnog arbeidsintensiever op. Dat wordt veroorzaakt door de gekozen systematiek van inkomstenverrekening in combinatie met het momenteel in het merendeel van de gevallen niet tijdig beschikbaar zijn van de benodigde inkomstengegevens in Polis. Hierdoor moet UWV de klanten bevragen op de ontbrekende inkomstengegevens. De uitkering wordt op basis van deze opgave vastgesteld, waarna in alle gevallen controle plaatsvindt aan de hand van de uiteindelijke loonaangifte van de werkgever. Naar verwachting zal deze vergelijking in bijna alle gevallen leiden tot een herziening van de uitkering met terugwerkende kracht. Dit resulteert in een nabetaling te weinig verstrekte uitkeringen of een terugvordering of verrekening van onverschuldigd betaalde bedragen.

Met de keuze voor uitvragen van gegevens via de klant doen we (noodgedwongen) een stap terug. Het gaat ten koste van de klantgerichtheid en de ambities die UWV heeft de uitkering in één keer juist vast te stellen op basis van reeds beschikbare gegevens. Doordat de meeste werkgevers pas loonaangifte doen na de uiterste datum waarop UWV de uitkeringen vaststelt, is uitvraag bij klanten noodzakelijk. Door inperking van de termijn van 2 maanden die werkgevers hebben om loonaangifte te doen, kan worden bereikt dat meer uitkeringen geautomatiseerd en juist worden uitbetaald. Hiervoor hoeven klanten geen extra gegevens te leveren en worden ze niet geconfronteerd met een opeenvolging van (na)betalingen en terugvorderingen. Een stijging van het percentage beschikbare loonaangiftes op de dag van uitkeringsvaststelling zorgt ook voor een forse beperking op de extra uitvoeringskosten van het wetsvoorstel.

Tabel 1.1 Scenario's tav vulling polis tbv inkomstenverrekening

	2016	2017	2018	Struct.
Kosten uitvoering (incl. bezwaar) bij 40% tijdige loonaangifte	42,6	39,9	39,0	39,2
Kosten uitvoering (incl. bezwaar) bij 60% tijdige loonaangifte	28,4	26,6	26,0	26,1
Kosten uitvoering (incl. bezwaar) bij 70% tijdige loonaangifte	21,3	20,0	19,5	19,6

Voor de ruime aangiftetermijn van 2 maanden is gekozen bij de invoering via Wet WALVIS. In het wetsvoorstel is voorzien in een evaluatie, maar deze heeft tot nu toe niet plaatsgevonden. Onderdeel van de evaluatie kan zijn te kijken naar de mogelijkheden de termijnen in te perken. Het Kernteam loonaangifteketen kan dit punt verder oppakken.

Uitkeringsvaststelling

UWV streeft naar een volledige vaststelling van de uitkeringen op basis van polisgegevens. Om die reden wil UWV met SZW gaan verkennen op welke wijze de loonaangifte van werkgevers kan worden versneld. In ongeveer 60% van de gevallen doen werkgevers pas aangifte na het moment

waarop de uitkeringsvaststelling plaatsvindt. Wanneer meer werkgevers vóór de uitkeringsvaststelling hun loonaangifte doen, is een aanmerkelijke besparing te realiseren op de in deze u-toets becijferde stijging in de structurele uitvoeringskosten. Dit is een belangrijk punt voor de gezamenlijke verkenning van de vereenvoudigingsmogelijkheden van dit wetsvoorstel die voor dit najaar is voorzien. De uitvoeringskosten en de administratieve lasten van de burger kunnen aanmerkelijk worden verlaagd als werkgevers vaker voor het vaststellingsmoment van de uitkering loonaangifte doen.

Het opvragen van het genoten SV-loon bij de WW-gerechtigde is kwetsbaar. Uit ervaringen bij andere wetten is gebleken dat uitkeringsgerechtigden veel fouten maken bij het opgeven van het SV-loon. Hoewel het SV-loon en fiscaal loon sinds dit jaar gelijk zijn, zijn beide gegevens op veel loonstroken niet duidelijk herkenbaar opgenomen. Apart aandachtspunt daarbij is de opbouw van vakantiegeld en extra CAO-bepaalde beloningen, zoals de 13^e maand. Werknemers hebben hier slecht zicht op en het gegeven is alleen als brutobedrag beschikbaar, niet als SV-loon. Om die reden is ervoor gekozen zowel het vakantiegeld als andere periodieke of eenmalige beloningen in de maand van uitbetalen te korten op de uitkering. In deze maand is het gegeven beschikbaar op de loonstrook, en ook als zodanig herkenbaar in Polis. Gevolg van deze werkwijze is dat in de maanden mei (vooral) en december veel uitkeringen van werkende WW-gerechtigden niet worden uitbetaald.

Handhaafbaarheid

Het voorstel is handhaafbaar met onderzoek van fraudesignalen en steekproefsgewijze controle achteraf. Vanwege de te verwachten verschillen tussen de opgave van het inkomen door de klant en de loonaangifte door de werkgever gaat UWV ervan uit dat onderkende verschillen alleen leiden tot herziening van de uitkering. Gezamenlijk onderzoeken we graag in welke situaties de onderkende verschillen tussen opgave van de klant en loonaangifte door de werkgever als fraude moet worden aangemerkt. In deze u-toets zijn er voor dergelijke onderzoeken geen kosten opgenomen

De spanning tussen de inlichtingenplicht van uitkeringsgerechtigden versus de beschikbaarheid van gegevens in authentieke bronnen speelt bij alle wetten. In dit verband is ons schrijven van 16 april 2012 (kenmerk SBK/84641/LS) relevant over de inkomstenverrekening bij de WIA.

Conversie lopende uitkeringen

In het wetsvoorstel is opgenomen dat conversie van de lopende WW-uitkeringen naar de nieuwe systematiek plaatsvindt onder herberekening van het oude dagloon naar een nieuw dagloon conform het nieuwe dagloonbesluit. U hebt UWV gevraagd op welk moment conversie uit uitvoeringstechnisch oogpunt het beste kan plaatsvinden. Het bepalend uitgangspunt bij beantwoording van deze vraag is dat het voor UWV noodzakelijk is samenloop van een 'oude' WW-uitkering met een "nieuwe" WW-uitkering te voorkomen. Deze samenloop van uitkeringen is onuitvoerbaar en niet uitlegbaar aan de klant. De conversiestrategie moet ervoor zorgen dat deze vorm van samenloop niet optreedt. Dat kan door de conversie collectief te laten plaatsvinden op de inwerkingtredingsdatum van het wetsvoorstel of individueel zodra er sprake is samenloop van uitkeringsaanspraken op grond van verschillende systematieken.

Collectieve conversie per 1 januari 2016 door handmatige herberekening van het dagloon heeft gedurende korte periode grote stijging van de benodigde uitvoeringscapaciteit, en daarmee voor de uitvoeringskosten, tot gevolg. De benodigde capaciteit voor handmatige conversie is zo groot dat het geen reële optie is gelet op bijkomende zaken als opleidingen en huisvesting. Om die reden zijn we in deze uitvoeringstoets uitgegaan van het model van individuele conversie.

Door op individuele basis te converteren wordt aan voornoemd bezwaar ten aanzien van het capaciteitsbeslag tegemoet gekomen. De reden hiervoor is dat minder uitkeringen worden geconverteerd, namelijk alleen de uitkeringen waar zich daadwerkelijk samenloop tussen

uitkeringen op grond van verschillende systematieken voordoet. Toch zijn ook aan deze conversiewijze nadelen verbonden: herberekening van de daglonen gebeurt ook hier handmatig, door de mogelijke verlaging van het dagloon bestaat de kans op veel bezwaarzaken en het naast elkaar bestaan van de oude en nieuwe WW-systematiek zorgt voor zwaardere belasting van het beheer van systemen, procedures en klantcommunicatie.

Graag verkennen we samen met uw ambtenaren de mogelijkheid van een scenario waarin aan de genoemde bezwaren tegemoet wordt gekomen. We stellen voor hierbij uit te gaan van geautomatiseerde omzetting van het dagloon per 1 januari 2016. Daarbij is een aandachtspunt de gevolgen voor de hoogte van de uitkering. Bij de omzetting van daglonen op basis van het aangepaste Dagloonbesluit kunnen zich grote verschillen voordoen. Ook bij geautomatiseerde conversie kan dit probleem zich voordoen. Bij een complexe conversie als deze is dat nooit helemaal te voorkomen. We willen samen bekijken op welke wijze de gevolgen van de conversie en de conversiewijze voor de hoogte van de WW-uitkering is te beperken. Daarbij zal altijd sprake zijn van enige onnauwkeurigheid.

Het doorvoeren van grootschalige wijzigingen in de WW in combinatie met het op enige wijze onder de nieuwe systematiek brengen van lopende rechten zorgt naar verwachting voor veel vragen bij gerechtigden. De wijze waarop de conversie vorm krijgt, is daarop van invloed. Daarnaast is van belang hoe concreet in de algemene voorlichting kan worden aangegeven wat de wijzigingen voor betrokkenen gaan betekenen en vanaf wanneer de gevolgen ervan merkbaar worden. Collectieve conversie zorgt er weliswaar voor dat alle WW'ers in één keer met de wijzigingen te maken krijgen, maar het maakt het wel mogelijk de algemene informatie op deze voor iedereen geldende overgang toe te spitsen. Daardoor is de verwachte piek in klantcontacten beheersbaar te houden. Bij een geleidelijke conversie is het minder goed mogelijk aan te geven wat de wijzigingen inhouden en of iemand er door wordt geraakt. De verwachting is dat deze strategie voor langere periode tot een hogere frequentie van klantcontact gaan leiden. Deze aspecten zijn van belang bij de uitwerking van een gezamenlijk conversiescenario.

Sollicitatieplicht

In de huidige WW is geregeld dat een vrijstelling van een aantal verplichtingen (o.a. de sollicitatieplicht) geldt voor degenen die werken met inkomstenverrekening (IKAR) of op proefplaatsing en daarnaast nog recht op uitkering hebben van minder dan 5 uur. In dit wetsvoorstel wordt geregeld dat deze vrijstelling komt te vervallen. Als onderbouwing wordt aangegeven dat er geen behoefte meer is aan deze specifieke vrijstelling nu alle WW'ers op inkomstkorting zitten.

Het gevolg van deze wijziging is dat de controle van de sollicitatieplicht een andere invulling gaat krijgen. Voortaan moet de inspanning van de klanten niet langer zijn gericht op het volledig aan het werk komen, maar op het gaan verdienen van minstens 87,5% van het oude loon. In die situatie eindigt namelijk de WW-uitkering. Het vervallen van de categorale ontheffing voor mensen die (bijna) in de volledige omvang werken, roept de vraag op naar de rol die UWV voor deze mensen moet vervullen. Hierover biedt het wetsvoorstel geen uitsluitsel. Om die reden zijn in deze toets geen kosten opgenomen voor extra activiteiten in afwachting van nadere afstemming met uw ministerie.

Bij het uitvoeren van eventuele activiteiten ziet UWV twee problemen. Het eerste probleem zit in de mogelijkheid te kunnen vaststellen of een sollicitatie bijdraagt aan de gewenste inkomstenvooruitgang. Dit betekent voor de controle van de sollicitatieplicht door UWV dat naast het aantal sollicitaties en het niveau van de functie, ook de mogelijke inkomsten relevant worden. Doordat de vacature slechts een indicatie geeft van het toekomstige salaris is vaak niet vast te stellen of een sollicitatie bijdraagt aan het realiseren van de beoogde stijging van de inkomsten. Het gevaar is dat wordt gesolliciteerd naar niet passende functies louter omwille van de verdiensten. Tweede probleem is het spanningsveld tussen het werk zoeken met hogere verdiensten en het sneller passend worden van lagere niveaus van betaalde arbeid met

bijbehorende lagere verdiensten. Dit kan tot een paradox leiden voor de werkloze: kiezen voor werk, ongeacht de verdiensten, of voor beter betaalde arbeid. In beide gevallen kan het handelen als verwijtbaar worden aangemerkt.

In het besluit "Ontheffing verplichtingen socialezekerheidswetten" is voorzien in nog een aantal gronden om iemand tijdelijk te kunnen ontheffen van de sollicitatieplicht (en andere verplichtingen). Voor degenen die door het volgen van scholing in de huidige WW ontheffing krijgen van de verplichting gaan we ervan uit dat dit ook in de nieuwe WW zo zal zijn. In de u-toets op de lagere regelgeving komen we er dit najaar nog op terug.

Calamiteitenregeling en faillissementsuitkeringen

De wijzigingen in de Calamiteitenregeling op grond van artikel 18 WW zijn -met inachtneming van hetgeen vermeld staat in 3.1.2- uitvoerbaar. Voor wat betreft de beoogde ingangsdatum van 1 januari 2016 stelt UWV 1 april 2016 voor. Uitvoeringstechnisch is het bijzonder lastig om midden in de winter over te moeten stappen op een geheel andere systematiek. UWV kan de wijzigingen tijdig implementeren als de definitieve wettekst uiterlijk per 1 januari 2015 beschikbaar is.

De wijzigingen die betrekking hebben op de faillissementsuitkeringen (Hoofdstuk IV WW) zijn uitvoerbaar en handhaafbaar op basis van de in 3.1.3 beschreven nadere invulling. De wijzigingen kunnen tijdig worden geïmplementeerd als de definitieve wettekst uiterlijk per 1 januari 2015 beschikbaar is. De wijzigingen kunnen dan per 1 april 2016 worden uitgevoerd.

IOW

De voorgestelde wijzigingen in de IOW zijn uitvoerbaar en handhaafbaar. Het is voor UWV mogelijk vooruitlopend op de wetwijzigingen per 1 januari 2016 een IOW-uitkering te verstrekken aan mensen die tussen 1 juli 2014 en 1 januari 2016 instromen. Hiervoor dient UWV uiterlijk 1 oktober 2013 met de voorbereidingen te beginnen. Omdat een formele wettelijke taak (en bijbehorende financiering) ontbreekt ontvangt UWV graag voor deze datum een verzoek de noodzakelijke voorbereidingen te gaan uitvoeren.

Premiedifferentiatie

Vanwege het ontbreken van een wettelijke taak gaat UWV ervan uit niet betrokken te zijn bij het beoordelen van de inspanningen van de werkgever op grond waarvan de premie gedifferentieerd kan worden. Mocht er toch een taak voor UWV te zijn weggelegd, dan zullen we het voorstel toetsen op uitvoerbaarheid en gevolgen voor de uitvoeringskosten.

Wij willen er op wijzen dat de introductie van premiedifferentiatie ter financiering van de WW waarschijnlijk gevolgen heeft voor de loonaangifte. Dergelijke aanpassingen vergen een doorlooptijd van 1,5 jaar. Introductie per 1 januari 2016 brengt met zich mee dat 1 juli 2014 de aanpassingen duidelijk moeten zijn, en de voorbereiding van de implementatie kan starten. Dat maakt de beschikbare tijd tussen het uitkomen van het SER-advies en de startdatum erg beperkt.

Voorlichting

UWV gaat bij de communicatiestrategie uit van tijdige en actieve voorlichting: persoonlijk en via de bestaande kanalen. De klanten die voor 1 januari 2016 werkloos worden, verdienen speciale aandacht omdat de regels ook voor hen zullen wijzigen, mogelijk zelfs op verschillende momenten. We gaan er van uit dat de rijksoverheid leidend is bij de communicatie over de wijzigingen. De voorlichting vanuit UWV zal hierop volgen en afstemming met het ministerie over hun communicatieactiviteiten is randvoorwaardelijk.

Eenmalige en structurele uitvoeringskosten

De geraamde totale uitvoeringskosten bedragen € 24,1 mln. aan eenmalige kosten en € 47,4 mln. structureel. Er is gerekend met een toename van de personeelscapaciteit met 469 fte. In de eenmalige kosten is rekening gehouden met projectmatige realisatie.

Tabel 1.1 Eenmalige uitvoeringskosten (x € mln.)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Totaal
Onderdeel							
Ontslag/Flex	0,3	2,3	6,1	0,5			9,2
WW/IOW		3,1	11,7	0,2			14,9
Totaal	0,3	5,4	17,8	0,7			24,1

Tabel 1.2 Structurele uitvoeringskosten (x € mln.)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Structureel
Onderdeel							
Ontslag/Flex				6,4	6,4	6,4	6,4
WW/IOW		1,9	7,7	62,6	52,2	49,3	41,0
Totaal							
		1,9	7,7	69,0	58,6	55,7	47,4

Tabel 1.3 Totale uitvoeringskosten (x € mln.)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Structureel
Onderdeel							
Ontslag/Flex	0,3	2,3	6,1	6,9	6,4	6,4	6,4
WW/IOW		5,0	19,4	62,8	52,2	49,3	41,0
Totaal	0,3	7,3	25,5	69,7	58,6	55,7	47,4

2 Wijzigingen Flex- en ontslagrecht

2.1 Uitvoerbaarheid van het onderdeel wijziging flexrecht per 1 januari 2015

In dit wetsvoorstel worden de flexbepalingen in het BW aangescherpt om de flexkrachten meer zekerheid te geven. Daartoe wordt een aantal wettelijke bepalingen aangescherpt en worden de mogelijkheden om bij CAO ten nadele van de werknemer afwijkende regels te stellen ingeperkt. De implementatie van het onderdeel Flexrecht heeft beperkte gevolgen voor de beoordeling van WW/ZW-aanvragen.

UWV acht de voorgestelde wijzigingen in het onderdeel Flexrecht uitvoerbaar en handhaafbaar binnen het huidige werkproces en met inachtneming van de in de juridische bijlage opgenomen aannames. Daarbij is UWV van oordeel dat invoering met ingang van 1 januari 2015 mogelijk is als UWV uiterlijk 1 december 2013 een aanvang kan maken met de voorbereidingen voor de implementatie. Wij verzoeken u dan ook om UWV vóór 1 december 2013 te verzoeken met implementatie van het onderdeel Flexrecht te beginnen.

De wijzigingen in het onderdeel Flexrecht leiden ertoe dat de mogelijkheden om langdurig als flexkracht werkzaam te zijn, worden beperkt. De strengere regels kunnen eerder leiden tot een afwijzing van de uitkeringsclaim of het door UWV stellen van een benadelingshandeling. Werkgevers en werknemers zullen goed moeten worden voorgelicht over de wijzigingen in het Flexrecht en vooral over de bepalingen in het overgangsrecht. De wijzigingen hebben geen effect op de hoogte van de uitkering.

Door de aanscherping van de Flexregels zullen Flexkrachten minder langdurig in de flexibele schil werkzaam kunnen zijn. Dit kan ertoe leiden dat Flexkrachten eerder in een vast dienstverband worden aangenomen, maar ook dat de werkgever op een eerder moment zal besluiten afscheid te nemen van deze werknemer. Om deze reden kan UWV niet voorspellen wat het effect van deze maatregelen zal zijn op het aantal aanvragen op een ZW- of WW-uitkering. Wij hebben daarom geen rekening gehouden met een toe- of afname van de instroom als gevolg van de wijzigingen in het Flexrecht.

2.2 Uitvoerbaarheid van het onderdeel wijziging ontslagrecht per 1 januari 2016

Het concept wetsvoorstel, onderdeel ontslagrecht is uitvoerbaar en handhaafbaar per 1 januari 2016 onder de volgende voorwaarden:

- Een noodzakelijke voorwaarde om de ontslagbesluiten af te geven binnen de in het wetsvoorstel opgenomen temponormen is dat UWV vanaf genoemde datum beschikt over een volledig digitaal uitvoeringsproces. Concreet gaat het bij dit digitale uitvoeringsproces om zowel een maximale digitalisering van de uitvraag aan partijen als het behandelproces binnen UWV. Digitalisering van het ontslagproces sluit naadloos aan bij de visie van UWV over toenemende digitalisering van onze dienstverlening.
- Uiterlijk januari 2014 dient helderheid te bestaan over de inhoud van de ministeriële regelingen. Concreet gaat het hier om alle materiële en formele regels die nu zijn opgenomen in BBA, Ontslagbesluit en de beleidsregels UWV. Een deel daarvan is opgenomen in voorliggend wetsvoorstel en een (groot) deel zal worden opgenomen in de aangekondigde ministeriële regelingen. Op grond van de ministeriële regeling kunnen de functionele specificaties voor het digitale ontslagproces worden opgesteld, waarna aansluitend gestart kan worden met de inrichting van de basis voor de digitalisering.

- Met het vorige punt samenhangend: Uiterlijk januari 2014 dient helderheid te bestaan over de beschikbare financiering van de incidentele en structurele uitvoeringskosten.
- De ICT-aanpassingen vallen als onderdeel van het pakket e-dienstverlening aan werkgevers en werknemers onder de al Europees aanbestede Sourcing mantel. Deze opdracht zal via een minicompetitie onder de Sourcing partijen in de markt worden gezet. Kijkend naar de doorlooptijden voor het opstellen van het functioneel ontwerp en de feitelijke bouw van het digitale ontslagproces en rekening houdend met een realistische periode om het nieuwe ontslagproces uit te testen, zal de nieuwe ICT-leverancier uiterlijk in januari 2014 bekend moeten zijn.
- UWV dient te kunnen beschikken over voldoende gekwalificeerde ontslagadviescommissieleden (afgekort: OAC-leden). Bovendien acht UWV het noodzakelijk voor een goede inregeling van het logistieke proces dat de namen van de nieuw voorgedragen OAC-leden uiterlijk zes maanden voorafgaand aan de invoeringsdatum bij UWV bekend zijn.
- De temponormen zijn enkel uitvoerbaar binnen het kader van het voorgenomen digitale uitvoeringsproces. Dit betekent dat de temponormen niet van toepassing kunnen zijn op ontslagaanvragen die we moeten uitvoeren buiten de digitale procedure om. Een deel van de mensen is digibeet en heeft geen aansluiting op de digitale omgeving. Voor hen blijft de mogelijkheid bestaan om via de normale post met UWV te communiceren. Dit betekent dat de beoogde verkorte proceduretijden voor deze klantgroep niet van toepassing zijn.

2.2.1 Werkprocessen

Met voorliggend wetsvoorstel blijven de inhoudelijke criteria die bepalen of het voorgenomen ontslag juridisch juist en redelijk is, ongewijzigd. Dit betekent dat de manier waarop UWV de ontslagverzoeken inhoudelijk toetst, niet zal veranderen. Uitvoering van de ontslagtaak van UWV geschiedt door het bedrijfsonderdeel Arbeidsjuridische Dienstverlening (AJD) van de divisie Werkbedrijf.

Temponormen

Op grond van artikel 7:671a BW wordt bepaald dat de werkgever die voornemens is de arbeidsovereenkomst op te zeggen schriftelijk toestemming moet vragen aan UWV dan wel de cao-commissies in de volgende twee situaties (als genoemd in artikel 7:669, tweede lid, onderdelen a en b BW):

- Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen;
- Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

UWV kan niet inschatten in welke mate cao-partijen gebruik zullen maken van de route om de procedure af te handelen via daartoe in het leven te roepen cao-commissie(s). Bij het doorrekenen van de kosten wordt daarom geen rekening gehouden met deze alternatieve route.

In het algemene deel van de toelichting bij het wetsvoorstel wordt ingegaan op de procedure bij de *afhandeling van de twee genoemde soorten ontslagzaken*. De wetgever schrijft voor dat de Ontslagadviescommissie (afgekort: OAC) in alle gevallen betrokken moet worden. Daarnaast wordt ingegaan op de verschillende temponormen bij de genoemde soorten ontslagzaken (zowel één ronde als twee ronden zaken).

UWV geeft op de volgende wijze uitvoering aan de afhandeling van de twee soorten ontslagverzoeken.

Aanvragen om bedrijfseconomische reden(en) worden allemaal schriftelijk afgedaan. Dat geldt voor zowel de één als twee ronde zaken. Bij één ronde zaken acht UWV een temponorm van 5 weken realistisch. Hiermee wijken we licht af van de proceduretermijn van 4 a 5 weken zoals opgenomen in de toelichting. In het ambtelijk overleg met SZW is inmiddels aangegeven dat UWV 5 weken nodig heeft in het geval in alle één ronde zaken de OAC moet worden te betrokken. Bij twee ronden zaken geldt als temponorm 7 weken. UWV schat verder in dat 75% van alle ingediende

ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen in één ronde kan worden afgedaan. Dit ligt 5%-punt lager dan het percentage (80%) dat is opgenomen in de memorie van toelichting van het wetsvoorstel. Het aantal twee rondes zaken schatten we in op 25% van alle ontslagzaken. Als verklaring wijst UWV op de volgende aspecten. De nieuwe geraamde percentages zijn gebaseerd op de meest recente cijfers over de uitvoeringspraktijk van AJD. Naar onze opvatting voeren werknemers fors(er) verweer vanwege de geringere kans op een nieuwe baan. Een belangrijker en meer structurele reden voor de forsere verweren en daarmee het hogere aantal tweede rondes is het feit dat werknemers en/of hun rechtshulpverleners meer en meer bekend zijn geworden met de beleidsregels van UWV, waarin gedetailleerd wordt aangegeven op welke wijze uitvoering wordt gegeven aan de spelregels van het Ontslagbesluit. Hierdoor is de UWV-ontslagprocedure niet alleen transparanter geworden, maar is het voor werknemers/rechtshulpverleners ook duidelijker geworden waar zij zich in hun verweren op kunnen beroepen. Op basis van het voorgaande schatten we in dat we in 75% in plaats van 80% van de bedrijfseconomische aanvragen in één ronde van hoor en wederhoor kunnen komen tot zorgvuldig afgewogen beslissingen.

Bij aanvragen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid geldt dat de eerste ronde zaken schriftelijk binnen 5 weken worden afgedaan (in 60% van de gevallen).

UWV gaat voor de resterende 40% gevallen een nieuw uitvoeringsmodel hanteren; voor deze gevallen geldt een proceduretermijn die langer is dan 5 weken. Aansluitend aan afronding van de eerste ronde van hoor en wederhoor vinden informele overlegmomenten plaats tussen de ontslagconsulent van Werkbedrijf (AJD) en de arbeidsdeskundige van SMZ. Gezamenlijk zal worden bezien welke vervolgstappen de meest effectieve zijn.

We onderscheiden vier situaties (met per situatie een andere doorlooptijd):

1. Er wordt geconstateerd dat aanvullende informatie nodig is. AJD neemt aansluitend contact op met de werkgever en/ of werknemer om deze informatie alsnog te verkrijgen.
2. In het overleg kan SMZ voldoende duidelijkheid verschaffen op grond waarvan AJD alsnog een besluit kan nemen.
3. De arbeidsdeskundige van SMZ gaat nadere informatie uitvragen bij werkgever en/ of werknemer en aansluitend een advies opstellen dat door de AJD aan partijen zal worden voorgelegd (tweede ronde afhandeling).
4. AJD en SMZ stellen vast dat de duidelijkheid het beste kan worden verkregen door het arrangeren van een hoorzitting onder aanwezigheid van de betrokken arbeidsdeskundige van de divisie SMZ op een locatie van SMZ (tweede ronde), waarna het advies wordt opgesteld en aansluitend wordt voorgelegd aan partijen (derde ronde).

Tot slot benadrukt UWV dat de hierboven vermelde percentages één en twee ronde zaken bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen en ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid schattingen betreffen. In de eerste jaren vanaf de datum van inwerkingtreding van voorliggend wetsvoorstel zal in de praktijk duidelijk moeten worden in hoeverre de hier genoemde percentages realistisch zijn.

Ontslaggrond in de persoon gelegen redenen(en)

Indien de ontslaggrond betrekking heeft op in de persoon gelegen redenen (zoals genoemd in artikel 7:669, tweede lid, onderdelen c tot en met h, BW) zal de werkgever een ontbindingsverzoek moeten indienen bij de kantonrechter. Per 1 januari 2016 bestaat voor de werkgever niet langer de mogelijkheid om een ontslagverzoek met een dergelijke ontslaggrond in te dienen bij UWV. Vanaf genoemde datum zal UWV de betreffende werkgevers berichten dat dergelijke ontslagverzoeken door ons niet in behandeling worden genomen en dat men zich dient te wenden tot de kantonrechter.

Indien de werkgever een werknemer wil ontslaan wegens in persoon gelegen redenen zal de ontslagaanvraag ingediend moeten gaan worden bij de kantonrechter. De werkgever heeft een deskundigenoordeel van UWV nodig in de volgende twee situaties:

- Als het verzoek van de werkgever is gegrond op het door de werknemer niet nakomen van de verplichtingen zoals in art. 560a BW (art. 671b lid 6 onderdeel a BW).
- Als het verzoek van de werkgever is gegrond op het door de werknemer niet nakomen van de verplichtingen zoals in art. 669 lid 1 BW en art. 669 lid 2 onderdeel c BW (art. 671b lid 7 BW).

Inhoudelijk betreft dit geen nieuwe activiteit; wel zullen de specifieke deskundigenoordelen moeten worden ontwikkeld. We schatten in ca. 300 aanvragen per jaar te ontvangen.

Geautomatiseerde systemen

UWV is voornemens om het behandelproces van ontslagverzoeken en de dienstverlening aan de klanten te digitaliseren. De voorgenomen gedigitaliseerde werkwijze is nodig om een snelle behandeling van ingediende ontslagzaken te kunnen realiseren. In het ambtelijk overleg tussen SZW en UWV heeft eerstgenoemde aangegeven de noodzaak te ondersteunen van digitalisering. De voorgenomen digitalisering van het ontslagproces is bovendien in lijn met de bestaande visie van UWV ten aanzien van verdergaande doorvoering van digitalisering van onze dienstverlening.

Door het maken van een duidelijke uitvraagstructuur kan een gerichte uitvraag van klanten plaatsvinden (werkgever op moment van aanvraag, werknemer bij verweer). Via een digitaal op te maken en in te sturen aanvraagformulier door de werkgever kan tijdwinst worden gerealiseerd. Deze uitvraag van werkgever en daarna werknemer moeten ook technisch op een dusdanige wijze worden vormgegeven dat klanten gedwongen worden om gericht en volledig informatie te verstrekken en waarbij zo weinig mogelijk informatie dient te verlopen via vrije tekstvelden. In die vorm zal het aantal incomplete aanvragen flink moeten kunnen worden teruggebracht. Slechts bij vulling van vrije tekstvelden blijft er ruimte voor nadere vragen door UWV, die gekwalificeerd zullen worden als nadere informatie voor compleetverklaring.

Nadat het systeem gevuld is met werkgevers- en werknemersinformatie moeten UWV-medewerkers en OAC-leden deze direct digitaal kunnen benaderen, waardoor uitwisseling van documentatie (nagenoeg) verdwijnt. Dit gebeurt via een in te richten "Ontslagm@p". Communicatie met onze klanten verloopt via de werkgevers- en werknemersportalen. Deze zijn gekoppeld aan de "Ontslagm@p". Alle documentatie vindt haar plek in het elektronisch archief. UWV zorgt er bij de vernieuwde ICT voor dat maximaal hergebruik gemaakt wordt van ICT-gegevens die UWV al in huis heeft via een koppeling met de Polisadministratie (divisie UGD)

De automatisering van de divisie Uitkeren behoeft aanpassing. Als gevolg van de wijziging van artikel 7:672, vierde lid BW wordt de vaststelling van de duur van de opzegtermijn bij opzegging gewijzigd. Dit heeft gevolgen voor de beoordeling van de opzegtermijn door UWV bij aanvang van de werkloosheid. De hiervoor benodigde informatie wordt uitgevraagd via de elektronische WW-intake respectievelijk koppeling met Werkbedrijf.

Daarnaast moet ook bij de divisies Gegevensdiensten (inrichten portal voor werknemers en werkgevers), SMZ (koppelingen met Werkbedrijf en digitale beschikbaarheid van de ontslagaanvraag van de werkgever en het verweer van de werknemer) en K&S (impact op portal Mijn UWV en werkgeversportal) de automatisering worden aangepast.

ICT-leverancier

De digitalisering van het ontslagproces wordt uitgevoerd door een extern in te huren ICT-leverancier. Een Europese aanbesteding is niet aan de orde aangezien de aanpassingen passen binnen de afspraken met preferred suppliers die binnen de bestaande raamcontracten zijn voorzien. De ICT-aanpassingen vallen als onderdeel van het pakket e-dienstverlening aan

werkgevers en werknemers onder de al Europees aanbestede Sourcing mantel. Deze opdracht zal via een minicompentie onder de Sourcing partijen in de markt worden gezet. Kijkend naar de doorlooptijden voor het opstellen van het functioneel ontwerp en de feitelijke bouw van het digitale ontslagproces en rekening houdend met een realistische periode om het nieuwe ontslagproces uit te testen, zal de nieuwe ICT-leverancier uiterlijk in januari 2014 bekend moeten zijn.

Voor een tijdige invoering is van belang dat in de releasekalender van de divisie Werkbedrijf scherp wordt vastgelegd wanneer bouw/aanpassingen kunnen plaatsvinden. Vooral het deel dat door de externe leverancier moet worden opgeleverd is een cruciale factor waar UWV adequaat op moet sturen binnen de kaders van de overeengekomen contractbepalingen. Het voornemen bestaat om vanaf het derde kwartaal 2015 te kunnen proefdraaien met het nieuwe behandelproces in gedigitaliseerde vorm. Zo kunnen tegenvallers tijdig voor een formele start van de digitalisering per 1 januari 2016 gerepareerd worden. Bij de realisatie van de digitalisering van de ontslagaanvraag worden de UWV-brede kaders en richtlijnen ten aanzien van beveiliging en privacy toegepast. Voorafgaand aan de inproductienamen worden performancetesten gehouden.

UWV vindt het belangrijk dat klanten, zowel werkgevers als werknemers, makkelijk toegang hebben tot digitale dienstverlening en dat deze dienstverlening zoveel mogelijk overzichtelijk op één plaats wordt aangeboden. De divisie K&S is verantwoordelijk voor de toeleiding van klanten naar digitale dienstverlening en is kaderstellend ten aanzien van de vormgeving. Binnen deze kaders zal K&S de werkgevers- en werknemersportalen vormgeven.

OAC-leden

Alle ontslagzaken waarop beslist moet worden, worden voor advies aan de OAC voorgelegd. Daarbij wordt uitgegaan van 25 dossiers per OAC-vergadering en een vergaderfrequentie van 12 keer per OAC-lid per jaar. Op basis van ervaringsgegevens blijkt het aantal van 25 dossiers per vergadering een reëel aantal dat op een vergadering kan worden behandeld. Daarbij verschilt de vergadertijd per individueel dossier. Afhankelijk van onder meer de complexiteit van de ontslagzaak, de aannemelijkheid van de ontslagreden en de inhoud van het verweer wordt van de OAC-leden een passieve dan wel een actieve participatie gevraagd. Dit is overeenkomstig de huidige uitvoeringspraktijk op grond van het Reglement ontslagadviescommissie UWV 2010. Goed onderbouwde dossiers waarin geen inhoudelijk verweer is gevoerd worden voorafgaand aan een vergadering ter inzage gelegd en worden enkel inhoudelijk besproken op verzoek van OAC-leden. In onderstaande berekening is aangesloten op deze praktijk.

Het geraamde totale aantal benodigde OAC-leden gaat omhoog naar 450 personen. Dit is een forse toename ten opzichte van de bestaande 220 OAC-leden. Deze toename is te verklaren uit twee effecten.

- *Volume-effect:* In 2012 zijn bijna 60.000 aanvragen ingediend waarvan bijna 40.000 behandeld (percentage 'niet in behandeling' en ingetrokken zaken bedraagt 33,5%) met 220 OAC-leden. In voorliggende uitvoeringstoets ramen we 95.000 ontslagaanvragen (basispad, waarbij het volume-effect van het wetsvoorstel wordt geraamd op 11.000 ontslagzaken). Bij eenzelfde percentage van 33,5% komt dit neer op ruim 63.000 in behandeling te nemen ontslagzaken. De afhandeling van dit totale aantal in behandeling te nemen ontslagaanvragen vereist 355 OAC-leden. Het verschil tussen 355 en 220 is 135 OAC-leden; daarvan zijn 41 OAC-leden gerelateerd aan de afhandeling van de 11.000 extra ontslagzaken.
- *Effect van de geraamde verlaging van het percentage zaken dat niet in behandeling wordt genomen:* Van het totaal aantal ingediende ontslagaanvragen worden alle zaken waarvan het dossier incompleet is en zaken die door de werkgever worden ingetrokken niet verder behandeld. Deze zaken worden vanzelfsprekend ook niet voorgelegd aan de OAC. In 2012 betrof dit 33,5% van alle ingediende zaken. In de raming voor de periode vanaf 2016 gaan we er van uit dat verbetering van de uitvraag aan het begin van de digitale ontslagprocedure en de stelselwijziging (geen uitwijkmogelijkheid naar de kantonrechter) zullen leiden tot een verlaging van dit percentage tot 15%. Dat betekent dat verhoudingsgewijs meer zaken feitelijk

voor advies aan de OAC moeten worden voorgelegd. Dit effect heeft tot gevolg dat we 99 extra OAC-leden nodig hebben.

Resumerend: In totaal ramen wij afgerond 230 extra OAC-leden, waarvan 140 vanwege het wetsvoorstel (namelijk 41 + 99) en 94 vanwege het volume-effect exclusief het wetsvoorstel.

De vacatiegelden en reiskosten plus de kosten van extra vergaderruimte die zijn gemoeid met deze 94 extra OAC-leden blijven buiten de scope van voorliggende uitvoeringstoets (i.c. lopen mee in de reguliere begrotingscyclus). De extra vacatiegelden en reiskosten plus de kosten van de extra vergaderruimte die zijn gerelateerd aan de toename van 140 OAC-leden lopen mee in voorliggende uitvoeringstoets.

UWV erkent dat dit een aanzienlijk aantal leden betreft en SZW wordt gevraagd om hierover in overleg te treden met de sociale partners. Voorstelbaar is om het aantal OAC-leden te reduceren, bijvoorbeeld door de OAC geen adviserende rol te geven bij alle eerste ronde zaken. Een alternatief is om meer flexibiliteit in te bouwen door te kijken naar de mate waarin een meer passieve dan wel meer actieve participatie van de OAC-leden wordt verwacht. UWV wenst graag betrokken te worden bij een dergelijk overleg.

UWV kiest voor digitale facilitering van de 450 OAC-leden. UWV levert de hardwarematige ondersteuning; alle OAC-leden ontvangen een tablet met UMTS-dongle waarmee men alle relevante stukken kan benaderen. UWV regelt hiertoe het autorisatiebeheer, helpdeskprocessen, aanschaf, beheer en ondersteuning hardware. De apparatuur die OAC-leden gebruiken blijft in eigendom van UWV.

2.2.2 Transitievergoeding

Relatie tussen transitievergoeding en aanvang recht op WW

In het wetsvoorstel wordt niet geregeld dat de transitievergoeding wordt uitgezonderd van artikel 1, onderdeel c, Gelijkstellingsregeling arbeidsuren. Zie ook de bijlage met het wetstechnisch commentaar. Dit zou betekenen dat het bedrag van de transitievergoeding conform de huidige ontslagvergoedingen wordt behandeld voor wat betreft het traceren van de aanvang van het recht op WW. Ditzelfde geldt overigens ook voor de behandeling van de ontslagvergoedingen die de rechter oplegt aan de werkgever. Uit ambtelijk overleg is UWV inmiddels gebleken dat het de bedoeling is dat de transitievergoeding wel moet worden uitgezonderd van artikel 1, onderdeel c, Gelijkstellingsregeling arbeidsuren. In voorliggende uitvoeringstoets is er rekening mee gehouden dat deze uitzonderingsbepaling zal worden doorgevoerd.

Criteria beoordeling financiële positie werkgever in relatie tot de transitievergoeding

Het wetsvoorstel regelt dat de werknemer die ten minste twee jaar in dienst is en die wordt ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen in beginsel in aanmerking komt voor een transitievergoeding. UWV resp. de cao-commissie kunnen op verzoek van de werkgever de hoogte van de verschuldigde transitievergoeding lager of op nihil stellen in het geval de betreffende werkgever door het betalen van de transitievergoeding in ernstige financiële problemen komt (hardheidsclausule). Bij ministeriële regeling ex art. 7: 673c BW zullen regels worden gesteld met criteria aan de hand waarvan een dergelijk verzoek van de werkgever moet worden beoordeeld.

SZW heeft aangegeven dat UWV te zijner tijd een separate uitvoeringstoets op dit onderdeel zal worden gevraagd. In voorliggende uitvoeringstoets gaat UWV niet in op de vraag of dit onderdeel van het wetsvoorstel uitvoerbaar is. Wel wijst UWV op het volgende. UWV is voorstander van wetgeving waar gebruik wordt gemaakt van bestaande criteria als surseance van betaling en faillissement als hoofdroute voor het vaststellen van de betalingsonmacht van werkgevers. Deze criteria vergen geen beoordeling en vereisen daarom ook geen aparte criteria in lagere regelgeving. Evenmin is er een noodzaak voor inmenging door UWV c.q. de cao-commissies.

Gevolg van bovenstaande benadering is dat er geen gedeeltelijke ontheffing van de betalingsplicht voor de werkgever mogelijk is. De werkgever betaalt ofwel de volledige transitievergoeding ofwel de werkgever kan vanwege de surseance of het faillissement helemaal geen transitievergoeding betalen.

Indien SZW blijft vasthouden aan het voorgenomen artikel 7:673c BW, dan kan UWV hier alleen een rol in spelen als er volstrekt heldere en concrete criteria komen om dergelijke verzoeken af te handelen. Met deze criteria wordt de hardheidsclausule ingevuld, waarbij de hardheidsclausule dan ook wordt opgevat als een afwijking van de hoofdroute, te weten geen verplichting tot betalen van een transitievergoeding vanwege lopende/ afgeronde surseance van betaling. Logischerwijs liggen deze criteria in het verlengde van de criteria die worden toegepast bij beoordeling van surseance van betaling. Bij dergelijke criteria bestaat geen interpretatieruimte voor UWV (resp. cao-commissie) bij de beoordeling van de overlegde feitelijke informatie over de bedrijfseconomische situatie van de verzoekende werkgever. Dergelijke criteria dragen bij aan de acceptatie van de beslissingen die op grond daarvan worden genomen. Criteria op grond waarvan UWV wel interpretatieruimte krijgt toebedeeld maken de positie van UWV kwetsbaar, te meer omdat UWV in alle zaken te maken zal krijgen met werkgevers of werknemers die ontevreden zullen zijn over de genomen beslissing. Dat leidt naar verwachting tot veel klachten en claims van werkgevers die ontevreden zijn over de mate waarin UWV de transitievergoeding lager heeft vastgesteld en van burgers die vinden dat UWV om onduidelijke redenen de vergoeding (gedeeltelijk) afpakt. De betrokken werkgevers en werknemers hebben daarnaast de mogelijkheid om een civielrechtelijke procedure te starten bij de kantonrechter. UWV veronderstelt dat nagenoeg alle beslissingen van UWV zullen leiden tot een gang naar de rechter.

2.2.3 Ministeriële regeling

Met voorliggend concept wetsvoorstel wordt het ontslagrecht gereguleerd via het BW (civiel recht) daar waar nu de regelgeving belegd is via art. 6 BBA in combinatie met het Ontslagbesluit (bestuursrecht) en de WMO. Op grond van het voorgenomen artikel 669, vierde lid BW en artikel 671a, zesde en zevende lid BW zullen nadere regels worden gesteld. Deze zijn ten tijde van het uitbrengen van voorliggende uitvoeringsstoets UWV nog niet bekend. De uitvoeringsregelgeving UWV verschuift hiermee voor een belangrijk deel van de huidige UWV-beleidsregels naar wettekst en ministeriële regelgeving.

Het wetsvoorstel bepaalt dat het afspiegelingsbeginsel als maatstaf voor het bepalen van de ontslagvolgorde bij ontslagen op bedrijfseconomische gronden wordt gehandhaafd. Daarnaast voorziet het wetsvoorstel in de mogelijkheid om bij cao van het afspiegelingsbeginsel af te wijken. Hierbij geldt dan als voorwaarde dat bij cao tevens een toetsingscommissie is ingesteld die in plaats van UWV de ontslagaanvraag behandelt en beoordeelt. Uit ambtelijk overleg is gebleken dat mogelijk een alternatieve route voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel wordt opgenomen in de ministeriële regeling, een en ander in lijn met de wens van de werkgevers hieromtrent. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om een selectie criterium waarbij niet alleen de duur van het dienstverband en de leeftijd van de werknemer de rangorde op de ontslaglijst bepalen, maar ook diens functioneren. Op dit moment is inhoud, reikwijdte en impact op de uitvoeringsorganisatie voor UWV onbekend (o.a. benodigde aantal en kwaliteit fte's, vormgeving procedure mondeling, aantal uitvoeringslocaties, ICT).

In ambtelijk overleg met SZW is al aangegeven dat UWV zal worden betrokken bij de ontwikkeling van de ministeriële regeling en dat de conceptregeling voor een uitvoeringstoets aan UWV zal worden voorgelegd.

Verder is in het ambtelijk overleg afgesproken dat bij het opstellen van de ministeriële regeling aandacht zal uitgaan naar twee voor UWV belangrijke aspecten. Naar de opvatting van SZW biedt de toelichting bij het wetsvoorstel hiervoor voldoende ruimte. Het betreft de volgende aspecten:

- UWV wenst te bezien op welke onderdelen de bestaande uitvoeringsregeling moet worden aangepast dan wel gemoderniseerd. We denken hierbij onder meer aan de wens tot aanpassing en uitbreiding van de reikwijdte van Bijlage A bij het Ontslagbesluit (regels voor de schoonmaakbranche) naar alle projectgebonden arbeid. Een dergelijke wens is de afgelopen jaren meerdere malen aan de orde geweest in de Stichting van de Arbeid.
- Er hebben zich de afgelopen jaren in de uitvoeringspraktijk situaties voorgedaan waarin de regels van het Ontslagbesluit niet voorzagen. De oplossing werd gezocht in het aanvullen van de Beleidsregels UWV (o.a. vast/flex discussie). UWV verwacht dat dit in de toekomst zich ook zal (kunnen) voordoen. De relevante passages uit de Beleidsregels van UWV worden straks opgenomen in de ministeriële regeling. Het ligt niet voor de hand te veronderstellen dat deze regeling te pas en te onpas zal worden aangepast. Om die reden pleit UWV voor het creëren van een handelingsruimte voor UWV binnen de nieuwe ministeriële regeling. Over de reikwijdte en nadere uitwerking zal overleg moeten plaatsvinden.

2.3 Beleidsinformatie

Met SZW is de volgende beleidsinformatie overeengekomen op het ontslagrecht:

- Ingediende aanvragen: naar ontslaggrond, leeftijdsklasse, geslacht
- Afgehandelde aanvragen: naar resultaat
- Aanvragen in behandeling: naar ontslaggrond
- Verleende ontslagvergunningen: naar ontslaggrond, leeftijdsklasse, geslacht
- Doorlooptijden van in behandeling genomen aanvragen: naar klasse.

Op het moment van afronding van deze uitvoeringstoets vindt nog overleg plaats met SZW over de technische uitwerking op onderdelen.

In de werkinstructie zal UWV de lijn hanteren dat bij situaties waarin blijkt dat de overgelegde informatie niet compleet is (zodat UWV extra informatie opvraagt aan partijen) en/of uitstel wordt verleend aan partijen, de hiermee gemoeide tijd niet ten koste zal gaan van de behandelingsduur van UWV. Met andere woorden, in dergelijke situaties wordt de klok van de temponorm even stilgezet.

Op het terrein van flexibele arbeid heeft SZW geen behoefte om informatie te ontvangen van UWV.

2.4 Risico's

In deze paragraaf wordt aangegeven waar UWV elementaire risico's ziet die van belang zijn voor de kosten, behandelingstempo en uitvoerbaarheid. Vanuit het oogpunt van risicomanagement zal clustering plaatsvinden.

Onvoorzienbare volumeschommelingen

Naast conjuncturele schommelingen zijn er ook andere factoren die van invloed zijn op het jaarlijkse volume aan ontslagaanvragen. Deze factoren vormen een risico voor het behalen van de temponormen.

- Er is nauwelijks informatie beschikbaar over de aantallen en soorten ontslagen onder de werknemers bij publiekrechtelijke lichamen, onderwijzend en docerend personeel bij onderwijsinstellingen en personen die een geestelijk ambt bekleden; categorieën werknemers die op basis van voorliggend wetsvoorstel per 1 januari 2016 wél onder de in het Burgerlijk Wetboek neergelegde ontslagtaak van UWV komen te vallen.
- Het is onduidelijk wat het effect van de bekorting van WW-uitkeringen en de invoering van een wettelijk gemaximeerde transitievergoeding zal zijn op het aantal te verwachten ontslagaanvragen.
- Het is onvoorspelbaar hoe vaak er gebruik gemaakt zal gaan worden van de mogelijkheid om bij cao te voorzien in een ontslagprocedure.

Digitalisering/ ICT

Conform planning zal de definitieve gunning van de opdracht aan een nieuwe ICT-leverancier plaatsvinden medio januari 2014. Dit is nodig zodat aansluitend de processtappen van het opstellen van het functioneel ontwerp, de feitelijke bouw van het digitale ontslagproces en het uittesten nieuwe ontslagproces adequaat kunnen worden doorlopen. Vertragingen in het gunningproces hebben een nadelige impact op deze processtappen, met als mogelijk risico dat het digitale ontslagproces op 1-1-2016 niet operationeel is.

Voor het (kunnen) voldoen aan de temponorm is noodzakelijk dat het indienings- en behandelproces maximaal worden gedigitaliseerd. Hiermee wordt AJD sterker dan ooit afhankelijk van ICT. Gelet op de complexiteit van het digitaliseren van processen waarop meerdere partijen moeten worden aangesloten (werkgevers, werknemers, eventueel hun gemachtigden, OAC-leden en deskundigen van SMZ) bestaat het risico dat digitalisering minder goed uit de verf komt dan nu is voorzien en het klantgebruik tegenvalt. Dit heeft impact op capaciteitsnoodzaak en afhandelingstempo. Het risico bestaat dat er uitval door storingen ICT plaatsvindt. Als systemen (tijdelijk) uit de lucht zijn zal moeten worden teruggevallen op noodvoorzieningen en zal de behandeling van aanvragen meer tijd in beslag nemen dan is voorzien.

Mate waarin partijen gebruik gaan maken van het digitale proces

Om optimaal profijt te hebben van het digitale werkproces zouden partijen (werkgevers, werknemers en gemachtigden) zoveel mogelijk gebruik moeten maken van het digitale werkproces. Op grond van het wetsvoorstel is deelname niet verplicht. Zolang partijen niet verplicht kunnen worden deel te nemen aan het digitale werkproces en zelf vrij kunnen kiezen stukken in te dienen per brief of fax, kost dit extra proceduretijd. Dit heeft gevolgen voor het (kunnen) behalen van de temponorm(en).

Strak uitgelijnd proces, geformaliseerd in de uitvoeringsregeling

Een noodzakelijke voorwaarde voor het behalen van de temponorm is een strak uitgelijnd proces (geformaliseerd in de uitvoeringsregeling) waarbij de mogelijkheden om verzoeken om uitstel te honoreren of rekening te houden met verhinderdata worden beperkt. Zonder een strak gereguleerd proces zullen vooral werknemers en hun gemachtigden (gelet op het belang bij een zo laat mogelijk ontslag) met grote regelmaat uitstelverzoeken indienen. UWV pleit in dit kader voor het opnemen van een algemene bepaling in de ministeriële regeling op grond waarvan partijen onder andere verplicht zijn om bij het aanleveren van informatie richting UWV zich te houden aan de aldaar opgenomen termijnen.

Onvoldoende OAC-leden

Een noodzakelijke voorwaarde voor de uitvoering van de ontslagtaak per 1 januari 2016 is het beschikken over voldoende gekwalificeerde OAC-leden. De per 1 januari 2016 uit te voeren taak vergt een forse uitbreiding van het aantal OAC-leden. UWV heeft hier geen invloed op, maar ondergaat wel de nadelen bij een gebrek hieraan. In verband hiermee valt te overwegen om de vacatievergoedingen naar boven bij te stellen. UWV wijst in dit verband op de al lang bestaande wens bij sociale partners en OAC-leden hieromtrent, gelet op de disbalans tussen tijdsinvestering en vergoeding.

Onduidelijkheid over inhoud uitvoeringsregeling

Voor het digitaliseringsproces (bouwen van zogeheten uitvraagstructuren/beslisbomen) is het van belang dat de tekst van de uitvoeringsregeling zo snel mogelijk (deadline 1 januari 2014) duidelijk wordt. Gezien het brede palet aan effecten voor de uitvoering op het ontslagdomein bedraagt de benodigde ontwikkel-, realisatie- en implementatietijd tenminste 18 maanden.

Partijen hebben de mogelijkheid om een claim in te dienen of door te procederen bij de rechter. Daarmee ontstaat een risico van toename van volumes op dit gebied, maar ook van een hercheck door de rechter van UWV-besluiten. Als de rechter in afwijking van de UWV-beslissing klanten in het gelijk gaat stellen kan dit leiden tot meer financiële claims, maar ook tot afbreuk van het vertrouwen in UWV als uitvoerder van de ontslagtaak.

2.5 Uitvoeringskosten

De eenmalige uitvoeringskosten bedragen € 9,2 mln. (afgerond) en de structurele uitvoeringskosten € 6,4 mln. (afgerond). De omvang van de kosten wordt in belangrijke mate bepaald door een paar fundamentele keuzes, waarvan de meest elementaire zijn:

- De keuze om tempoversnelling te behalen door maximale digitalisering van de uitvraag van partijen en het behandelproces bij UWV. Dat vergt een goede ICT-investering en meer beheerskosten op termijn.
- In totaal zijn afgerond 230 extra OAC-leden nodig, waarvan 140 vanwege het wetsvoorstel.
- De keuze om OAC-leden optimaal digitaal te faciliteren en daartoe ook geavanceerde apparatuur in bruikleen aan te bieden.

Uitgangspunt (basispad): Het totale volume bedraagt 95.000 ontslagzaken: 87.500 wegens bedrijfseconomische redenen en 7.500 wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit aantal 95.000 ontslagzaken wordt voor de eerstvolgende jaren constant verondersteld. Het volume-effect van het wetsvoorstel bedraagt 11.000 extra ontslagzaken (12.500 extra bedrijfseconomische zaken en 1.500 extra langdurig ao zaken en wegvallen van 3.000 zaken met in persoon gelegen redenen).

Het volume-effect van de gewijzigde flexbepalingen op het aantal ontslagzaken is op nihil gesteld.

Tabel 2.1 Totale volume-effect

	o.b.v. huidige wet	Overkomst kantonrechter	Overkomst publieke sector	Totaal
Bedrijfsecon.reden	75.000	5.000	7.500	87.500
Langdurig ao	6.000	500	1.000	7.500
Totaal	81.000	5.500	8.500	95.000

Tabel 2.2 Volume-effect wetsvoorstel

	o.b.v. huidige wet	Overkomst kantonrechter	Overkomst publieke sector	Totaal
Bedrijfsecon.reden		5.000	7.500	12.500
In persoon gelegen rede(en)	-3.000			-3.000
Langdurig ao		500	1.000	1.500
Totaal	-3.000	5.500	8.500	11.000

In het vervolg van deze paragraaf worden de incidentele en structurele kostenbedragen uitgesplitst en kort toegelicht.

2.5.1 Eenmalige uitvoeringskosten

Tabel 2.3: Eenmalige uitvoeringskosten (X C mln.)

	Totaal	Verdeling over de jaren:			
		2013	2014	2015	2016
Communicatie	0,7	0,0	0,0	0,5	0,2
Producten/nieuwe beleidsinformatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aanpassing werkprocessen	0,5	0,1	0,1	0,2	0,0
Aanpassing handboeken en werkinstructies	0,2	0,0	0,0	0,2	0,0
Projectstructuur	1,1	0,1	0,4	0,6	0,1
Opleidingskosten	1,3	0,0	0,2	1,1	0,0
Geautomatiseerde systemen (WB, Uitkeren, K&S en SMZ)	5,3	0,1	1,5	3,4	0,2
Inrichtingskosten huisvesting	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0
Totaal eenmalige uitvoeringskosten	9,2	0,3	2,3	6,1	0,5

Toelichting bij de eenmalige uitvoeringskosten:

Communicatiekosten

Het betreft o.a. aanpassing websites; informatiebijeenkomsten voor rechtshulpverleners, werkgevers, brancheorganisaties, vakbondsvertegenwoordigers; extra districtscongressen; inrichting van content en klantcommunicatie. Klanten zullen individuele vragen gaan stellen via de callcentra (KCC-K&S) maar ook rechtstreeks bij de uitvoerende afdeling AJD.

Processen

De huidige werkprocessen kunnen grotendeels in stand blijven. Bekeken zal worden of de werkprocessen voldoende efficiënt in elkaar zitten, mede gelet op de beoogde maximalisering van de behandelingsnelheid. Daartoe zal een analyse volgens de Lean Six Sigma methodiek (LSS) worden uitgevoerd. De ontwikkeling van een goede uitvraagstructuur en standaardformulieren t.b.v. de verdere digitalisering vergt inzet van juridische expertise van AJD.

SMZ zal eenmalige aanpassingen plegen op producten, processen en handboeken. Ook wordt het betrokken personeel voorgelicht. Voor alle behandelprocessen geldt dat altijd voor een deel van de klanten het proces (deels) schriftelijk zal verlopen (digibeten/verstoringen). Derhalve zullen via de afdeling DIV voorzieningen worden ingeregeld om dit soepel te kunnen laten verlopen. Ook blijft AJD voorzien in data-entry, daar waar schriftelijk ingevulde aanvraagformulieren in het systeem moeten worden gebracht.

Handboeken en werkinstructies

Hier speelt met name de grondige herziening van het handboek Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Delen worden overgeheveld naar wet en de nog te ontwikkelen ministeriële regeling. In het herziene handboek worden de uitvoeringsregels (i.c. interpretaties die UWV hanteert bij toepassing regelgeving en instructies voor de uitvoering) vastgelegd. Het totaal moet een sluitend geheel blijven. Verder speelt hier de aanpassing van documentatie over het geautomatiseerde systeem Vera.

Projectstructuur

Uit oogpunt van interne beheersing is gekozen voor het inrichten van een projectstructuur ICT binnen de divisie Werkbedrijf waarbinnen de implementatie in goede banen wordt geleid. Daarnaast vindt vanwege dezelfde reden van adequate sturing op interne beheersing van bedrijfsprocessen projectsturing plaats binnen Werkbedrijf/ onderdeel AJD, SMZ en K&S.

Opleidingskosten zittend en nieuw personeel, OAC-leden

Het wetsvoorstel vraagt aanpassingen in werkwijze, organisatie en inrichting van de uitvoering. Dit maakt het doorlopen van een medezeggenschapstraject onvermijdelijk.

Training van de huidige en nieuwe medewerkers AJD in de nieuwe digitale werkwijze.

Alle OAC-leden (zittend bestand en nieuwe) moeten getraind worden in het werken met het gedigitaliseerde werkproces en meegenomen worden in de uitgangspunten van het nieuwe recht. Tevens zal AJD 2 seminars voor OAC-leden organiseren, wat de nodige uren begeleidingscapaciteit vergt.

Geautomatiseerde systemen

Aanpassing ICT: het betreft de incidentele kosten van aanpassingen automatiseringssystemen van de divisies Werkbedrijf, K&S (incl. DIV), SMZ en Uitkeren samenhangend met de digitalisering van de ontslagprocedure.

Bij de realisatie van de digitalisering van de ontslagaanvraag worden de UWV-brede kaders en richtlijnen ten aanzien van beveiliging en privacy toegepast. Voorafgaand aan de inproductiename worden performancetesten gehouden.

Incidentele huisvestingskosten (inrichtingskosten)

Er is extra OAC-vergaderruimtes nodig vanwege de toename van de vergaderfrequentie.

2.5.2 Structurele uitvoeringskosten

Tabel 2.4: Structurele uitvoeringskosten (X C mln.)

Personele uitbreiding Werkbedrijf en SMZ	4,8
Uitbreiding OAC vergaderingen	0,4
Toename klantvragen bij KCC en AJD	0,2
Afhandeling van toename aantal klachten en claims	0,2
Inrichten uitsprakenregister	0,1
Structurele (onderhouds)kosten ICT	0,6
Huisvesting	0,1
Totaal structurele uitvoeringskosten	6,4

Toelichting bij de structurele uitvoeringskosten:

Personeelskosten

Zoals hierboven al is aangegeven geldt als referentiepoot een volume van 95.000 ontslagzaken per jaar, gedurende de periode 2016 t/m 2018. Uitgangspunt voor de berekening van de extra structurele kosten door het wetsvoorstel zijn de geraamde totaalvolumes in 2016 van de nieuwe segmenten: toetsen van ontslagverzoeken in de publieke sector en de zaken die nu nog door kantonrechters worden behandeld. Daarnaast worden extra structurele kosten gemaakt om voor het totaalvolume van 95.000 ontslagzaken het hoge afhandelingstempo te bereiken.

Op basis van het volume ontslagzaken (met verschillende werkwijze per ontslagsoort) en de nieuwe normtijden is de benodigde capaciteit (i.c. het aantal benodigde fte's) berekend: toename van 43 fte.

Er is daarnaast extra inzet van SMZ-medewerkers nodig gelet op het geraamd volume ontslagzaken wegens langdurig arbeidsongeschikt (7.500) en de nieuwe werkwijze (interne advisering aan AJD) en het nieuwe deskundigenoordeel: toename van 5 fte.

Uitbreiding OAC vergaderingen

Deze uitbreiding hangt samen met de noodzaak om bij alle ontslagzaken de OAC te betrekken.

In totaal zijn afgerond 230 extra OAC-leden nodig, waarvan 140 vanwege het wetsvoorstel en 90 vanwege het volume-effect buiten het wetsvoorstel om.

De vacatiegelden, reiskosten en kosten voor vergaderruimtes, mede gebaseerd op de hogere vergaderfrequentie, die zijn gemoeid met deze 140 extra OAC-leden lopen mee in voorliggende uitvoeringstoets: vacatiegelden en reiskosten onder de post 'uitbreiding OAC –vergaderingen'; kosten extra vergaderruimte onder de post 'huisvesting'. De vacatiegelden, reiskosten en kosten voor vergaderruimtes die zijn gemoeid met de genoemde 90 extra OAC-leden blijven buiten de scope van voorliggende uitvoeringstoets (i.c. lopen mee in de reguliere begrotingscyclus).

Klantvragen bij KCC en AJD

Voor de eerste jaren verwacht de divisie K&S op jaarbasis 22.000 extra calls door de volumestijging (klantvragen in de eerste lijn, KCC). Aansluitend verwacht UWV dat dit in 20% van de gevallen leidt tot tweede lijn vragen voor AJD (expertvragen). De volumestijging ontslagzaken wegens bedrijfseconomische redenen die nu bij UWV lopen zit al verwerkt in de reguliere begrotingslijn.

Kosten eigen personeel door toename klachten en claims

De nieuwe soorten ontslagverzoeken geven een verhoogd risico op klachten en schadeclaims. UWV verwacht een toename met tenminste 50%. Daarnaast is met name de soort die van de kantonrechter overkomt meer klachtgevoelig aangezien het hier dispuutzaken tussen werkgever en werknemer betreft waarbij de te nemen beslissingen veelal niet evident zijn.

Inrichten uitsprakenregister

Er zijn voorstellen om de adviezen die UWV afgeeft te publiceren. Daarmee wordt de werkwijze transparant en kan de markt leren van eerder afgegeven UWV-adviezen. Als daartoe wordt overgegaan sluit dit aan bij de publicatie die nu in een aantal kantonrechtterszaken ook plaatsvindt (selectief). UWV is voornemens om hier mee te gaan starten. UWV selecteert uit een te beoordelen segment van zo'n 1.400 zaken per jaar die zaken waaraan een belangrijke "nieuwswaarde" kan worden toegedicht.

ICT, structureel en onderhoud

Door de invoering van digitalisering en de aangepaste ICT stijgen de beheerskosten. Het systeem kent een hoger level en een grotere gebruikersintensiteit. Het betreft de volgende bedrijfsonderdelen: C-ICT, DIV, UGD en Werkbedrijf.

Daarnaast lopen de kosten van digitale facilitering van de 450 OAC-leden mee in deze uitvoeringstoets.

Huisvesting

Dit betreft de kosten van extra vergaderruimte voor de vergaderingen met de OAC-leden.

3 Wijzigingen WW/IOW

3.1 Uitvoerbaarheid van de onderdelen WW en IOW per 1 januari 2016

Het wetsvoorstel brengt fundamentele wijzigingen aan in de WW en aanverwante wetten en regelingen. De wijzigingen betreffen:

- Opbouw arbeidsverleden vanaf 10 jaar met een halve maand per gewerkt jaar;
- Beperken van de maximale WW- en WIA-duur tot 24 maanden loongerelateerde uitkering;
- Geleidelijke afbouw van de rechten die per 1 januari 2016 meer dan 24 maanden bedragen;
- Dagloon op basis van alle inkomsten in refertejaar, ongeacht het dienstverband waarin ze zijn gerealiseerd;
- Invoering maandsystematiek voor vaststelling en uitbetaling uitkering;
- Invoering inkomstenverrekening vanaf de eerste WW-dag;
- Op enig moment converteren oude naar nieuwe WW-rechten met herberekening dagloon;
- Wederopstelling IOW en verlenging tot 2020;
- Doorvoeren wijzigingen ontslag-WW in faillissementsuitkering en Calamiteitenregeling;
- Doorwerking WW-systematiek in de ZW; en
- Premiedifferentiatie in de WW mogelijk maken door het opnemen van een delegatiegrondslag voor lagere regelgeving.

De voorstellen op het gebied van de WW en IOW zijn onder voorwaarden uitvoerbaar en handhaafbaar. Dat geldt ook voor de doorwerking van deze maatregelen naar de ZW en WIA. De beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2016 is haalbaar. Daarbij gaan we er voor de uitvoering van de calamiteitenregeling vanuit dat de invoering niet voor 1 april 2016 zal zijn om te voorkomen dat er sprake is van twee totaal verschillende uitkeringssystematieken binnen één vorstperiode, die loopt van 1 november tot 1 april. Per onderdeel gelden andere doorlooptijden voor het realiseren van de wijzigingen. Daardoor is er ook op elk onderdeel sprake van afwijkende uiterste data voor het starten van de implementatie.

Hieronder behandelen we de verschillende aspecten van het voorstel, de daarbij geldende uitgangspunten en de uiterste startdata.

3.1.1 Wijzigingen ontslag-WW

Op basis van het wetsvoorstel, nadere uitwerking, uitgangspunten en randvoorwaarden is onderstaand proces uitgewerkt. Op basis van dit proces is het wetsvoorstel uitvoerbaar.

Proces uitkeringsvaststelling WW

Aanvraag

- UWV beoordeelt nieuwe WW-rechten op aanvraag.
- UWV beoordeelt conform de huidige systematiek op basis van uren de ontstaansvoorwaarden van het recht, de wekeneis en de 1^e WW-dag.
- UWV beoordeelt op basis van vragen of de opzegtermijn goed in acht is genomen. Slechts in uitzonderingsgevallen zullen aanvullende documenten uitgevraagd worden. Indien mogelijk worden geautomatiseerde koppelingen naar AJD gerealiseerd.
- UWV stelt het dagloon vast op het loon in alle dienstbetrekkingen in de referteperiode (een jaar voorgaand aan de maand voor intreden van de werkloosheid) gedeeld door 261 dagen. Er

komen geen aparte bepalingen voor groepen als starters en herintreders. Voor het tweede recht geldt een afwijkende referentieperiode: het loon in alle dienstbetrekkingen gelegen tussen de 1^e WW-dag van het eerdere WW-recht en de 1^e WW-dag van het nieuwe recht gedeeld door het aantal kalenderdagen gelegen tussen beide begindata van WW-rechten.

- UWV stelt de duur van de WW vast.
- UWV betaalt maandelijks de uitkering.

Rechtdagen

- Het maandloon is het dagloon maal 21,75.
- In de 1^e maand stelt UWV de uitkering vast op basis van het aantal rechtdagen in de 1^e maand, wanneer de 1^e WW dag niet valt op de 1^e werkdag van de maand.
- De tweede en opeenvolgende uitkeringsperiode loopt van de 1^e tot de laatste dag van de maand.
- UWV betaalt op basis van het aantal rechtdagen in de eerste en laatste maand, wanneer recht bestaat op WW bestaat over een gedeelte van de maand (begin of eind van de maand).
- UWV kort in een gebroken maand de verdiensten uit de gehele maand op de uitkering. Het precieze inkomen over een gebroken maand (bv 1 tot 15 maart) is niet beschikbaar in Polis, evenmin laat het zich uitvragen bij de gerechtigde. Er zijn alleen gegevens over het hele loonaangiftetijdvak.
- UWV betaalt bij een tijdelijke uitsluitingsgrond binnen dezelfde maand een uitkering die gebaseerd is op het aantal rechtdagen in die maand gelegen voor en na de uitsluitingsgrond. Daarop moet het inkomen worden gekort dat in de dagen wordt verworven waarop wel recht op WW bestaat. Gelet op de aard van de uitsluitingsgronden ligt het niet voor de hand dat er inkomen wordt verworven in de periode waarin uitkering vanwege een uitsluitingsgrond ingetrokken is geweest. Daarom hanteren we de fictie dat alle inkomen dat in Polis door de werkgever is aangegeven, is verworven tijdens de periode waarin recht op WW blijft bestaan. UWV kort daarom het volledige inkomen in de maand op het maandloon.

Verrekenen van verdiensten

- Een uitkeringsgerechtigde geeft aan het einde van de maand zijn verdiensten (digitaal) door aan UWV. Ook als de uitkeringsgerechtigde geen verdiensten heeft geeft hij door dat hij geen inkomsten heeft.
- Via een webformulier vult de uitkeringsgerechtigde alle bedragen in die hij verdiend heeft tussen de 1^e en de laatste dag van de maand.
- Aan de klant worden de gegevens getoond uit de aangifte van de werkgever als deze al beschikbaar zijn.
- De klant dient te allen tijde de inkomstenopgave te accorderen, ook als de inkomsten vanuit polis worden gebruikt. UWV verricht onderzoek naar mogelijk foutieve loonaangiftes door werkgevers op aangeven van de klant. Daarvoor wordt hetzelfde proces gebruikt als bij de vaststelling van het dagloon op basis van polisgegevens.
- UWV kort de uitkering met deze verdiensten.
- Het moment van uitbetaling wordt nog bepaald. Dit kan zijn direct na invoer, in het aansluitende weekend of op een vaste dag in de maand. Dit is afhankelijk van de technische mogelijkheden.
- UWV controleert bij de volgende inkomstenopgave of de opgave van de klant correct was. Deze controle vindt plaats op basis van Polis.
- Het vakantiegeld en de 13e maand vallen onder de inkomsten. In de maanden mei en december zullen hierdoor standaard veel uitkeringen niet tot uitbetaling komen.
- De inkomsten worden bij deelrechten eerst verrekend met het laatst ontstane recht, en daarna met het daaraan voorafgaande recht.
- Bij zelfstandigen bepaalt UWV een fictief inkomen en brengt dat in mindering.

Beëindiging

- Een gedeeltelijke beëindiging is niet meer mogelijk, alleen volledige beëindigingen bestaan nog.
- UWV beëindigt de uitkering bij minstens 87,5% van het maandloon verdienen als de klant aangeeft dat het om een stabiele inkomenssituatie gaat. Dit om te voorkomen dat de klant vaak om herleving moet vragen.
- UWV beëindigt de uitkering nadat de klant 2 maanden geen inkomstenformulier heeft ingevuld.
- Een beëindiging van de uitkering wegens werkhervatting vindt altijd plaats op de eerste dag van de maand waarin de inkomsten boven de 87,5% komen.
- Een beëindiging van de uitkering o.b.v. een overige uitsluitinggrond vindt plaats op de dag dat de uitsluitinggrond in werking treedt

Duurverlenging

- De uitkering wordt met een *aantal dagen* verlengd bij een uitsluitinggrond. Dit komt overeen met het aantal uitkeringsdagen in een maand waarover geen uitkering is verstrekt vanwege de uitsluitinggrond.
- De duur van de uitkering wordt met een maand verlengd wanneer een GEHELE maand niet tot uitkering is gekomen bij een werkhervatting.

Herleving

- UWV beoordeelt herlevingen op aanvraag.
- Om te voorkomen dat de uitkering direct eindigt bij de eerste maand, en daarna weer moet worden aangevraagd, beëindigt UWV de uitkering als de klant aangeeft dat ook voor de nieuwe maanden een inkomen op hetzelfde niveau wordt verwacht.
- Indien het maandloon van het nieuwe recht minder dan 87,5% van het maandloon van het eerdere recht bedraagt, dan herleeft het eerdere recht.

Doorwerking ZW / WIA

Een aantal van de wijzigingen in de WW werkt door in de ZW en de Wet WIA. Voor de WIA blijft de wijziging beperkt tot het maximaliseren van de loongerelateerde uitkering op 24 maanden en de bijbehorende afbouw voor de mensen van wie de opgebouwde rechten op 1 januari 2016 het maximum overtreffen. De gevolgen voor de ZW zijn van een andere aard: voor de groep zieke werklozen wijzigen zowel de wijze waarop de uitkeringen worden vastgesteld als de wijze waarop de inkomsten worden gekort. Ten aanzien van de werkwijze geldt een aantal uitgangspunten:

- Het maandloon voor de Ziektewet wordt op dezelfde manier geregeld als in de WW, dat wil zeggen het maandloon is 21,75 x het dagloon.
- Als inkomen voor de Werkloosheidswet en voor de Ziektewet wordt aangemerkt het inkomen dat betrokkene naast zijn uitkering heeft, ook al betreft het inkomen uit werkzaamheden die hij al had voordat hij werkloos of ziek werd.
- Het inkomen voor de Ziektewet wordt herleid naar een bedrag in een kalendermaand. In de polisadministratie kan het loon zijn opgenomen over tijdvakken van een maand of van 4 weken. Omdat de inkomsten per maand moeten worden berekend, moeten de inkomsten over een periode van 4 weken worden omgerekend naar een periode van een maand. Uitgangspunt is dat we het inkomen in die periode van 4 weken toerekenen aan de uitkeringsdagen (werkdagen) in de deze maand. Als betrokkene nog niet de gehele aangifteperiode bij de betreffende werkgever in dienst was, gaan we alleen uit van de periode waarin hij bij die werkgever in dienst was. De inkomsten over die periode rekenen we dan weer naar evenredigheid toe aan de betreffende maand.
- Het dagloon voor de Ziektewet is gelijk aan het dagloon van de WW, dat wil zeggen het dagloon is vastgesteld op basis van alle verdiensten in het referentiejaar voorafgaande aan het arbeidsurenverlies.

- Het wetsvoorstel noemt uitsluitend de systematiek van artikel 47 onder b van de WW. Het noemt niet de systematiek van artikel 47a WW over de korting van inkomsten uit of in verband met opleiding of scholing. Evenmin noemt het wetsvoorstel de systematiek van artikel 47b WW over de forfaitaire korting van inkomsten in het geval van een startende zelfstandige. Wij gaan er van uit dat deze bepalingen niet doorwerken in de Ziektewet.
- Het is niet de bedoeling voor de ZW ook een maandbetaling te gaan hanteren.
- Wanneer een WW'er met een uitkering op basis van de oude systematiek arbeidsongeschikt raakt, wordt na 13 weken doorbetaling WW bij ziekte (dwbz) de ZW-uitkering ook op basis van de oude bepalingen vastgesteld.

Overige uitgangspunten

Naast de in het uitkeringsproces weergegeven uitgangspunten geldt nog:

- Het vervallen van de vrijstelling van de sollicitatieplicht voor WW'ers die (bijna) volledig werken, is niet beoogd. Er wijzigt niets ten opzichte van de huidige situatie (vrijstelling bij minder dan 5 uur resterend urenverlies).
- UWV doet een passend werkaanbod (pawa) aan degene die 12 maanden werkloos is. Het feit dat voor alle werklozen alle arbeid passend na 6 maanden passend is, leidt niet tot het vervroegen van het werkaanbod. Evenmin wijzigen de aantallen.
- Het aanscherpen van het criterium voor passende arbeid heeft zowel impact op mensen met een WIA-, WW- als ZW-uitkering. De WW- en WIA-gerechtigden worden er op gewezen in hun contacten met de werkcoach en via de digitale dienstverlening; voor de ZW'ers maakt de handhaving deel uit van de arborol die UWV vervult voor de begeleiding van zieke werknemers zonder werkgever.

3.1.2 Wijziging artikel 18 WW (Calamiteitenregeling)

In het wetsvoorstel wordt in artikel XXII, onderdeel C, een nieuw artikel 18 WW opgenomen. De wijzigingen zijn noodzakelijk in verband met het vervallen van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en het opnemen van de delegatiebepaling voor de calamiteitenregeling in artikel 7:628 BW. Tevens is in het nieuwe artikel 18 WW –in lijn met de reguliere WW- een regeling opgenomen die inkomstenverrekening mogelijk maakt op basis van een fictief inkomen.

Het voorgestelde artikel 18 WW kent een inkomstenverrekening per kalendermaand en voorgesteld artikel 47 WW, de berekening van de uitkering per kalendermaand, wordt hier niet van uitgezonderd. Evenmin wordt de betaling van de uitkering per kalendermaand (voorgesteld artikel 33, eerste lid, WW) uitgesloten. Wel biedt het nieuwe artikel 18 de mogelijkheid om in een ministeriële regeling nadere regels op te nemen betreffende de betaling van de uitkering. In de Regeling calamiteiten WW per 1 september 2014 zijn –op grond van dezelfde basis- afwijkende regels opgenomen over de betaling van de uitkering.

Arbeidstijdverkorting wordt toegepast op basis van de arbeidsduur per kalenderweek. Ook de Regeling calamiteiten WW per 1 september 2014 is geheel gebaseerd op zowel een verlies van arbeidscapaciteit op bedrijfsniveau als een arbeidstijdverkorting per werknemer per kalenderweek. Niet duidelijk is of de nieuwe Calamiteitenregeling op grond van het nu voorgestelde artikel 7:628 BW voor wat betreft de berekening van het verlies aan arbeidscapaciteit en de arbeidstijdverkorting en dus ook de beoordeling van het recht op WW op kalenderweken of op kalendermaanden wordt gebaseerd. Een regeling op basis van kalendermaanden betekent een forse lastenverzwaring voor werkgevers; voor iedere maand waarin een paar vorstdagen zijn gelegen, dient de werkgever een urenopgave te doen over de gehele maand.

Om toch uitvoering te kunnen geven aan onderhavige uitvoeringstoets is UWV daarom uitgegaan van de in bijlage 2 opgenomen conceptwettekst. Over de aanpassingen heeft ambtelijke afstemming plaatsgevonden.

Uitgangspunten

De systematiek van het door UWV opgestelde artikel 18 WW is gebaseerd op kalenderweken en kent dan de volgende uitgangspunten:

1. grondslag voor de uitkering is een weekloon in plaats van een maandloon;
2. het te korten (fictieve) inkomen wordt berekend op weekniveau;
3. de hoogte van de uitkering wordt berekend per week;
4. het recht op uitkering wordt vastgesteld per week; en
5. een beëindiging van het recht geschiedt per week.

3.1.3 Wijziging hoofdstuk IV WW (Faillissementsuitkering)

In het wetsvoorstel worden in artikel XXII, onderdelen R, S, T, U en V forse wijzigingen doorgevoerd in Hoofdstuk IV van de WW (regeling betalingsonmachtige werkgever in geval van faillissement, surseance, schuldsanering of anderszins betalingsonmachtig).

Indien sprake is van een betalingsonmachtige werkgever neemt UWV –onder voorwaarden- de gehele loonvorderingen van de werknemers over. In het onderhavige wetsvoorstel worden de door UWV te betalen vorderingen gemaximeerd. De hoogte wordt gemaximeerd op (een afgeleide van) het maximum dagloon (€ 195,96). In lijn met de voorstellen voor de reguliere WW wordt ook in hoofdstuk IV/WW een inkomstenverrekening (op basis van een soort 'loonfactor') geïntroduceerd. Tevens wordt geregeld dat de betaling van de uitkering per kalendermaand plaatsvindt.

Aangezien de voorgestelde artikelen op een aantal onderdelen onvolledig zijn, heeft UWV die artikelen –in de gedachtelijn van SZW- aangevuld dan wel aangepast. Deze artikelen zijn de bijlage bij dit hoofdstuk opgenomen en de aanpassingen zijn geaccentueerd weergegeven. Gemakshalve zijn de volledige artikelen opgenomen.

Onderstaand wordt per artikel in het kort de systematiek beschreven.

Uitgangspunten uitvoering artikel 61a, 64 en 65 WW

Bij overlijden van een werknemer (van een betalingsonmachtige werkgever) hebben de nabestaanden recht op een overlijdensuitkering die gelijk is aan één maandloon. Die uitkering mag niet meer bedragen dan een maandloon dat is afgeleid van het maximum dagloon. Het loon in de zin van Hoofdstuk IV/WW is veelal samengesteld uit diverse componenten (maansalaris + vaste toeslagen die soms belast en soms onbelast). Ligt het te betalen maandloon boven het maandloon dat is afgeleid van het maximum dagloon, dan worden de looncomponenten naar evenredigheid betaald. UWV heeft de plicht de betaling te specificeren naar de nabestaanden en –bijvoorbeeld- de curator.

De uitkering op grond van hoofdstuk IV/WW is op te delen in drie hoofdonderdelen:

1. Loon;
2. Vakantiebijslag en vergoeding voor niet genoten vakantiedagen; en
3. zogenaamde 'derdebetalingen' (pensioenpremie, (aanvullende) verzekeringspremies e.d.).

Ook op deze onderdelen vindt maximering plaats. Die maximering is ook hier een afgeleide van het maximum dagloon. Voor loon en de zogenaamde derde betalingen geldt dat als het te betalen onderdeel boven het maximum bedrag uitkomt, de componenten naar evenredigheid worden betaald.

Tijdens de duur van de uitkering –bijvoorbeeld tijdens de door UWV te betalen opzegtermijn- kan het voorkomen dat de betreffende werknemer elders inkomen gaat verwerven (andere werkgever

of als zelfstandige). Om te voorkomen dat –bijvoorbeeld– bij een nieuwe werkgever allerlei gegevens moeten worden opgevraagd die niet in polis worden opgenomen, is gekozen voor de toepassing van een zogenaamde ‘loonfactor’.

Die loonfactor bestaat uit een fictief vast te stellen maandloon (afgeleid van een fictief dagloon) afgezet tegen de (sv-)inkomsten in de betreffende maand. De te betalen uitkering wordt vervolgens vermenigvuldigd met die factor. Het resultaat wordt uitbetaald.

3.1.4 Verlenging IOW

De IOW biedt de werknemers tot hun pensioen een inkomenswaarborg op het niveau van het sociaal minimum en is van toepassing op oudere werklozen die na hun 60e jaar werkloos worden en werknemers met een aanvangsdatum WGA na hun 60e jaar. Met het nieuwe wetsvoorstel wordt geregeld dat de IOW voor deze groepen werknemers wordt gehandhaafd tot 2020. Daarnaast wordt de uitkeringsvaststelling van de IOW gewijzigd.

Terugwerkende kracht oude gevallen

De toegang tot de huidige IOW is afgesloten voor mensen die vanaf 1 juli 2011 in de WW of WGA zijn ingestroomd, ongeacht de leeftijd. Met het voorstel wordt geregeld dat er met terugwerkende kracht recht op IOW bestaat voor mensen die vanaf 1 juli 2011 zijn ingestroomd in de WW. Van mensen die boven de 60 waren bij instroom vanaf 1 juli 2011 eindigt het recht in de meeste gevallen niet eerder dan 1 april 2014.

Voorgaande betekent dat UWV vanaf het tweede kwartaal van 2014 te maken gaat krijgen met IOW-aanvragen. Dat is ruimschoots voor de beoogde inwerkingtredingsdatum van 1 juli 2016 voor de andere onderdelen van de IOW. UWV zal dit najaar al moeten beginnen met de voorbereidingen om in staat te zijn de IOW-aanvragen conform de huidige bepalingen te kunnen uitvoeren vanaf medio 2014. Omdat een formele wettelijke basis voor deze taak (en bijbehorende financiering) ontbreekt, kunnen we op basis van een verzoek van de minister de noodzakelijke voorbereidingen in gang zetten en de uitvoering in gaan richten.

Wijziging hoogte uitkeringsvaststelling IOW

Met dit wetsvoorstel wordt ook de vaststelling van de hoogte van de IOW gewijzigd: de uitkering zal worden vastgesteld op een bedrag dat overeenkomt met 70% van het netto minimumloon. Hiermee wordt voorkomen dat alleenstaande IOW gerechtigden een aanvraag krachtens de Toeslagenwet moeten doen, omdat deze norm overeenkomt met het toetsbedrag voor alleenstaanden in de Toeslagenwet. Hierdoor worden de administratieve lasten beperkt en draagt dit bij een vereenvoudiging van de uitvoering door UWV.

Deze wijziging geldt voor werknemers van wie eerste werkloosheidsdag of aanvangsdatum WGA gelegen is op of na datum inwerkingtreding van dit wetsvoorstel. Voor de lopende IOW uitkeringen op datum inwerkingtreding van dit wetsvoorstel blijft de oude uitkeringsvaststelling van toepassing. Ook voor de mensen aan wie in 2014 en 2015 een IOW-uitkering toegekend gaat worden, blijven de uitkeringsvoorwaarden gelden uit de huidige IOW.

Risico's

IOW eindstation

Ten aanzien van de handhaafbaarheid willen wij er op wijzen dat de IOW voor meer mensen een eindstation vormt. Mensen kunnen vanwege de verhoging van de AOW leeftijd langer in de IOW blijven, terwijl de uitstroomkansen jaarlijks afnemen. Dit heeft het risico in zich van een toename van overtreding van de inlichtingenplicht terwijl de doelgroep als gevolg van de verlenging van de IOW en beperking duur WW in omvang zal toenemen.

Eindigingsgronden IOW

Ook kan de IOW langere perioden niet tot uitbetaling komen zonder dat het recht eindigt. Voor zowel UWV als de klanten is dat een bewerkelijke constructie. Ook is de naleefbaarheid in het geding als voor klanten niet duidelijk is dat iemand nog een uitkering heeft en waarom na al die jaren nog maandelijks gegevens ingeleverd moeten worden. De niet-werkende IOW'er moet zich blijven inspannen aan het werk te komen, terwijl de uitstroomkansen met het ouder worden afnemen. Twijfelachtig is of mensen het kunnen blijven opbrengen zich in te spannen om aan het werk te komen. Dit is een tweede risico voor de naleefbaarheid.

UWV stelt voor in overleg te treden over de beëindigingsmogelijkheden van de IOW. Alternatief is het recht te laten eindigen nadat de IOW een bepaalde periode (bv 3 of 6 maanden) niet is uitbetaald vanwege de hoogte van de verdiensten (nihilstelling). Wanneer iemand de werkzaamheden en/of inkomsten kwijt raakt, is er sprake van heropening IOW binnen 6 maanden of een nieuw WW-recht als er minstens 6 maanden is gewerkt. Dit alternatief is van toepassing op de categorie IOW gerechtigden die geen recht hebben op een toeslag op grond van de TW.

WW/IOW in buitenland

Het is mogelijk dat een klant met WW voor de duur van 3 maanden in het buitenland naar werk zoekt. De IOW is ruimer opgezet, en kent een in de IOW zelf opgenomen termijn van 6 maanden (artikel 6 lid 2 IOW). We willen er wel op wijzen dat de klant die overgaat van de WW naar de IOW door deze termijnen aan elkaar te koppelen tot 9 maanden kan zoeken naar werk in het buitenland. Een dergelijke lange termijn zien we door de beperkte handhavingsmogelijkheden als een handavingsrisico.

Dienstverlening

Bij iedere vorm van conversie krijgen mensen te maken met wijziging van hun lopende uitkering of onzekerheid over de betekenis van de wijzigingen voor hun persoonlijke situatie. Daarom gaat iedere majeure wijziging gepaard met een piek in contacten met UWV. De conversie van de lopende uitkeringen raakt de uitkeringen van veel mensen. In het doorgerekende scenario van geleidelijke conversie zijn ook veel contacten te verwachten van mensen die (nog) niet door de wijzigingen worden geraakt. Er zal een piekbelasting ontstaan aan klantcontacten waardoor de dienstverlening van UWV tijdelijk niet aan de normen voldoet die UWV daarvoor hanteert.

Instabiliteit digitale omgeving als gevolg van piekbelasting internetgebruik

De werkwijze brengt met zich mee dat alle WW-gerechtigden in korte tijd de inkomsten moeten registreren in het digitale inkomstenformulier. De stabiliteit van deze digitale omgeving kan onder druk komen te staan bij piekbelasting. Het uitvallen van deze vorm van ondersteuning kan leiden tot het in moeten richten van noodmaatregelen als papieren inkomstenformulieren met aanzienlijke impact op de uitvoering.

Daling tijdigheid loonaangifte werkgevers

Uitgangspunt voor deze u-toets is het gegeven dat momenteel 40% van de werkgevers tijdig (voor de uitkeringsvaststelling) loonaangifte doet. Gelet op de besparingsmogelijkheden streven we naar een hoger percentage, maar dit heeft UWV niet in de hand. Eventuele daling van het percentage leidt tot het verder opdrijven van de uitvoeringskosten, omdat voor meer gevallen moet worden gewerkt met opgave van de klant en afrekening op basis van polisgegevens.

Werkwijze tav VT / EPS wordt niet overgenomen

UWV is gekomen tot een werkwijze waarbij het vakantiegeld, bonussen en winstuitkeringen worden gekort in de maand van uitbetaling. Wanneer deze inkomsten gelijkmatig moeten worden verdeeld over het jaar leidt dat tot herzieningen van de uitkering over het gehele achterliggende jaar met

terugvorderingen tot gevolg. Zowel vanuit het oogpunt van uitvoerbaarheid als klantgerichtheid verdient dit geen aanbeveling.

Juridische risico's conversie uitkering / dagloon

Het bij de conversie van oude uitkeringen herberekenen van het dagloon leidt in veel gevallen tot lagere daglonen, en dus lagere uitkeringen. Deze verlaging zal zeker tot aan de Centrale Raad van beroep worden voorgelegd met kans op herzieningsoperaties wanneer blijkt dat niet conform (inter)nationaal recht is gehandeld. Daarbij acht UWV een beroep op het eigendomsrecht kansrijk als geen gewenningsperiode wordt gehanteerd tussen aanzegging en effectuering van de verlaagde uitkering.

Risico's bedrijfsvoering

De conversie brengt allerlei bedrijfsmatige risico's met zich mee afhankelijk van de wijze waarop conversie plaatsvindt en het tempo waarmee het gebeurt. Handmatige conversie vereist het tijdig kunnen opschalen van de capaciteit en het kunnen opleiden van de betrokken medewerkers. De conversie zelf is foutgevoelig. Geautomatiseerde conversie vereist langere voorbereiding.

3.2 Beleidsinformatie

Ten aanzien van de WW-vorstellen en de verlenging van de IOW wenst SZW de volgende nieuwe beleidsinformatie:

- o WW: onderscheid tussen een oud WW-recht en een nieuw WW-recht (resp. voor en vanaf 1 januari 2016);
- o WW: percentage lopende uitkeringen 12 maanden na instroom per leeftijdscategorie;
- o IOW: extra reden einde, namelijk wegens werkhervatting.

De nieuwe WW informatie kan UWV leveren. De gevraagde informatie over het beëindigen van de IOW vanwege werkhervatting is niet leverbaar. Bij de huidige IOW loopt het recht automatisch door tot de pensioengerechtigde leeftijd. Als iemand gaat werken, wordt de IOW-uitkering wel lager, maar niet beëindigd.

3.3 Uitvoeringskosten

3.3.1 Eenmalige uitvoeringskosten

In onderstaand overzicht staan de totale incidentele kosten opgenomen. Hierbij zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De incidentele kosten betreffen de implementatiekosten van de wijzigingen in de WW en de IOW en de conversiekosten van de lopende bestanden WW en IOW per 31 december 2015.
- Ten behoeve van de conversie zijn de kosten de handmatige herrekening bij herleving opgenomen.
- De kosten zijn gebaseerd op een implementatiedatum van 1 januari 2016.

Tabel 3.1 Totaal Incidentele kosten WW, IOW en conversie

Incidentele kosten Totaal (€ mln)	2014	2015	2016	Totaal
Beleid, procesontwerp en wetstechnisch handboek	1,6	0,1	-	1,6
Opleiding, werkinstructies en brieven	0,3	0,8	-	1,0
Ontwerp en bouw geautomatiseerde systemen	0,5	4,5	-	5,0
Test en implementatie geautomatiseerde systemen	0,3	3,7	-	4,0
Klant- en kenniscommunicatie en klantcontact	-	2,1	-	2,1
Projectorganisatie	0,4	0,5	0,2	1,1
Totale Incidentele kosten	3,1	11,7	0,2	14,9

De totale kosten bedragen € 14,9 miljoen. Hiervan heeft € 9,8 miljoen betrekking op de WW. De wijzigingen in de IOW resulteren in € 4,4 miljoen aan kosten. De resterende € 0,7 miljoen hebben betrekking op de conversie van het lopend bestand WW.

Toelichting incidentele kosten WW

Voor de voorgenomen wijzigingen in de WW (inclusief Flexrecht en Ontslagrecht) alsmede Faillissementen en Calamiteiten, bedraagt het totaal aan incidentele kosten circa € 9,8 miljoen.

Tabel 3.2 Incidentele kosten WW

Incidentele kosten WW (€ mln)	2014	2015	2016	Totaal
Beleid, procesontwerp en wetstechnisch handboek	1,3	0,0	-	1,4
Opleiding, werkinstructies en brieven	0,3	0,2	-	0,5
Ontwerp en bouw geautomatiseerde systemen	0,3	3,1	-	3,4
Test en implementatie geautomatiseerde systemen	0,3	2,6	-	2,9
Klant- en kenniscommunicatie en klantcontact	-	1,1	-	1,1
Projectorganisatie	0,1	0,3	0,2	0,6
Totale incidentele kosten WW	2,3	7,3	0,2	9,8

- De aanpassingen in de WW betreffen verkorting van de duur van 38 naar 24 maanden, wijziging van de dagloonvaststelling, wijziging van de opbouw van het recht en verrekening van inkomsten. Dit leidt tot systeemaanpassingen in alle applicaties die een relatie hebben met de vaststelling en beoordeling van het recht, de hoogte en de duur van de WW. Het geheel van ontwerp, bouw, testen en implementeren van deze systeemaanpassingen is begroot op circa € 6,3 mln.
- De kosten voor klant- en kenniscommunicatie zijn begroot op circa € 1,1 mln. Wegens de grote impact van de wijzigingen op de sociale zekerheid zal de informatievoorziening richting klanten toereikend moeten zijn en is de verwachting dat het aantal informatieverzoeken (calls) in het eerste jaar groot zal zijn.
- De kosten van de aanpassingen in handboeken en procesdocumentatie en bijbehorende opleidingen zijn begroot op circa € 1,4 mln.
- Het zwaartepunt van de kosten zal liggen in 2015 door de implementatie per 1 januari 2016.
- Bovengenoemde wijzigingen hebben een doorwerking naar de ziektewet en de WGA. Deze kosten zijn begroot op € 0,4 mln. en verwerkt in de verschillende kostenonderdelen.
- De impact op Faillissementen en Calamiteiten bedragen respectievelijk € 0,6 miljoen en € 0,3 miljoen. Ook deze kosten zijn verwerkt in de verschillende kostenonderdelen.

Toelichting incidentele kosten IOW

Voor de voorgenomen wijzigingen in de IOW bedraagt het totaal aan incidentele kosten circa € 4,4 miljoen.

Tabel 3.3 Incidentele kosten IOW

Incidentele kosten IOW (€ mln)	2014	2015	2016	Totaal
Beleid, procesontwerp en wetstechnisch handboek	0,2	0,0	-	0,2
Opleiding, werkinstructies en brieven	-	0,4	-	0,4
Ontwerp en bouw geautomatiseerde systemen	0,2	1,4	-	1,5
Test en implementatie geautomatiseerde systemen	0,0	1,1	-	1,1
Klant- en kenniscommunicatie en klantcontact	-	0,6	-	0,6
Projectorganisatie	0,3	0,3	-	0,6
Totale incidentele kosten IOW	0,7	3,6	-	4,4

- Door de forse volumetoename van de IOW klantengroep is het noodzakelijk dat het handmatige proces wordt vervangen door een geautomatiseerd proces. Daarnaast wijzigt het proces van een centraal naar een decentraal proces. Dit betekent ingrijpende aanpassingen in alle gerelateerde systemen zodat het deze het nieuwe proces ondersteunen en de nieuwe volumes aankunnen. Het geheel van ontwerp, bouw, testen en implementeren is begroot op circa € 2,6 mln. waarvan circa € 1,0 mln. ten behoeve van applicaties met betrekking tot het vaststellen van recht/hoogte/duur, circa € 0,5 mln. ten behoeve van een registratie applicatie en circa € 1,1 mln. ten behoeve van een volledig nieuwe E-intake en koppelingen.
- Door de ingrijpende wijzigingen in de volumes en het proces is de impact op handboeken en procesdocumentatie en bijbehorende opleidingen fors. De kosten hiervoor zijn begroot op € 0,3 mln.
- Het zwaartepunt van de kosten zal liggen in 2015 door de implementatie per 1 januari 2016.

Toelichting incidentele kosten conversie WW

Voor de conversie van het lopende bestand WW dienen tevens incidentele kosten opgenomen te worden. Deze zijn begroot op € 0,7 miljoen.

Tabel 3.4 Incidentele kosten conversie

Incidentele kosten CONVERSIE (€ mln)	2014	2015	2016	Totaal
Beleid, procesontwerp en wetstechnisch handboek	-	0,0	-	0,0
Opleiding, werkinstructies en brieven	-	0,2	-	0,2
Ontwerp en bouw geautomatiseerde systemen	-	0,1	-	0,1
Test en implementatie geautomatiseerde systemen	-	0,0	-	0,0
Klant- en kenniscommunicatie en klantcontact	-	0,4	-	0,4
Projectorganisatie	-	-	-	-
Totale incidentele kosten CONVERSIE	-	0,7	-	0,7

Deze kosten bestaan volledig uit kosten die gemaakt moeten worden t.a.v. klantcommunicatie. De tweede optie 'handmatige herrekening van herlevers' kent het hoogste incidentele kostenniveau aangezien hierbij voor langere tijd twee varianten van het inkomstenformulier dienen te worden gehanteerd.

3.3.2 Structurele uitvoeringskosten

Algemeen

- Kosten betreffen de nieuwe WW voorstellen (en de doorwerking naar ZW en WGA) en de IOW.
- Alle kosten zijn doorgerekend, rekening houdend met de taakstelling t/m 2015.
- Daarnaast is een inschatting gemaakt van het besparingsverlies op het Businessplan Uitkeren ten gevolge van de invoering van de nieuwe WW.

WW duurverkorting

- De afname van het werkaanbod WW is berekend op basis van ramingen van de afname van het lopend bestand van het Kenniscentrum. De afname is afgezet tegen een nulraming zonder duurverkorting. Deze afname leidt tot minder continueringen, maatregelen en bezwaarzaken. Vanwege het grote verschil met 2018 is de structurele situatie hier ook vermeld. In tabel 1 zijn de afname van het gemiddelde lopend bestand, capaciteit en kosten van de WW duurverkorting voor de primaire uitvoering (inclusief handhaving) weergegeven. De afname is de eerste jaren nog zeer beperkt, omdat de duur vanaf 2016 met 1 maand per kwartaal beperkt wordt.

Tabel 3.5 Afname capaciteit en kosten WW duurverkorting uitvoering WW

	2016	2017	2018	Struct
Afname aantal bestand	73-	640-	5.085-	70.523-
FTE	4-	8-	19-	158-
Kosten (€ mln)	0,3-	0,7-	1,6-	12,1-

- De afname van de WW duur leidt tot minder ziekmeldingen van zieke werklozen (circa 1.150). Deze aantallen zijn geraamd door het Kenniscentrum. Vanwege de geleidelijke afname van de duur is de impact t/m 2018 gering.

Tabel 3.6 Afname ziekmeldingen zieke werklozen

	2016	2017	2018	Struct
Aantal	2-	18-	148-	1.150-
FTE	0	0	-1	-8
Kosten (€ mln)	0,0	0,0	-0,1	-0,8

- In de WGA is sprake van eerdere omzetting van de LGU naar een vervolgitkering of LAU. De eerdere omzetting leidt tot hogere aantallen omzetting LGU (er is nog 8% uitstroom tussen 24 en 38 maanden). Daarnaast is de eerste jaren sprake van een tijdelijke piek in het aantal omzettingen: tegelijk moeten de omzettingen van de oude gevallen (tussen 24 en 38 maanden) nog worden gedaan en starten de omzettingen van de nieuwe gevallen (vanaf 24 maanden). Vanwege de geleidelijke afname van de duur zijn de effecten vrijwel verwaarloosbaar.

Tabel 3.7 Vervroegde omzetting LGU naar vervolgitkering WIA

	2016	2017	2018	Struct
Aantal extra omzettingen lg	35	247	2.087	1.200
FTE	0	0	1	0
Kosten (€ mln)	0,0	0,0	0,1	0,0

- De afname van het aantal continueringen leidt ook tot een afname van het aantal, dat hierop betrekking heeft. Het grootste deel van de bezwaarzaken heeft te maken met het opleggen van maatregelen. Aangezien het aantal maatregelen dat in het 3^e jaar wordt opgelegd zeer beperkt is (analyse Kenniscentrum: 2% van het aantal maatregelen wordt in het 3^e jaar opgelegd), is ook het aantal bezwaarzaken in het 3^e jaar zeer beperkt. Zie tabel 4 waarin de lagere aantallen, capaciteit en kosten zijn weergegeven.

Tabel 3.8 Afname aantal bezwaarzaken, capaciteit en kosten

WW duurverkorting	2016	2017	2018	Struct
Afname aantal bezwaar duurverkorting		2-	19-	268-
Afname capaciteit duurverkorting				2-
Afname kosten bezwaar duurverkorting (€ mln)				0,2-

IOW

- De IOW aanvragen en lopend bestand zijn door het Kenniscentrum geraamd. Vanaf 2014 komen aanvragen binnen vanuit de overgangsgroep.
- Ook bij de IOW is de structurele situatie weergegeven (geraamd als omstreeks 2021).
- De huidige ondersteuning van de uitvoering IOW is grotendeels een handmatig proces (vanwege de beperkte aantallen). Vanwege de forse uitbreiding van de IOW wordt verder geautomatiseerde ondersteuning ontwikkeld. Per 1 januari 2016 is al sprake van enkele procesverbeteringen: de e-intake ondersteunt de digitale aanvraag; enkele beperkte aanpassingen in het IOW-systeem vereenvoudigen de administratieve verwerking. Dit zorgt voor een verlaging van de benodigde capaciteit. Zie tabel 5 waarin aantallen, capaciteit en kosten uitvoering IOW zijn weergegeven.

Tabel 3.9 Aantallen, capaciteit en kosten IOW uitvoering

	2014	2015	2016	2017	2018	Struct
Aantal aanvragen	3.100	4.100	5.700	7.100	7.600	12.300
Aantal gem lopend bestand	2.700	4.150	6.150	8.850	11.250	24.500
FTE	12	18	26	36	44	90
Kosten (€)	0,9	1,4	2,0	2,8	3,4	6,8

- IOW zal aanleiding geven tot telefoontjes en klachten. Daarnaast zal de nieuwe IOW de structurele kosten voor onderhoud en hosting (het in beheer nemen van applicaties door IBM) verhogen, omdat er twee nieuwe formulieren gemaakt moeten worden. Zie tabel 6 voor dit effect.

Tabel 3.10 Kosten calls/klachten/onderhoud IOW

	2014	2015	2016	2017	2018	Struct
Kosten calls/klachten IOW (€ mln)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Kosten onderhoud en hosting (€ mln)	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3

- In tabel 7 zijn de aantallen, capaciteit en kosten bezwaarzaken IOW opgenomen. Bezwaarzaken doen zich zowel voor naar aanleiding van aanvragen als naar aanleiding van continueringen.

Tabel 3.11 Aantallen, capaciteit en kosten bezwaarzaken IOW

Bezwaarzaken IOW	2016	2017	2018	Struct
Extra aantal bezwaar IOW	41	53	61	111
Extra capaciteit IOW	0	0	0	1
Extra kosten bezwaar IOW (€ mln)	0,0	0,0	0,1	0,1

Extra werk nieuwe WW

Inkomstenverrekening

Nieuw is dat inkomstenverrekening vanaf dag 1 gedaan moet worden. De aantallen zijn lastig in te schatten en deels op basis van aannames gedaan.

We hebben de volgende aannames ten behoeve van de berekening extra werkzaamheden gedaan:

- Uitgangspunt vormen de toekenningen vanaf 2016.
- Het percentage werkenden is afgeleid van het % beëindigingen wegens werkhervatting binnen 1 jaar tov de toekenning (=45% uit de kwantitatieve informatie 2012) plus een inschatting van het aantal gedeeltelijke werkhervattingen (15%) = samen 60%.
- Niet voor deze hele groep is inkomstenverrekening relevant. Voor degenen die meer dan 87,5% verdienen zal de uitkering beëindigen. We schatten in dat voor 50% van de groep werkenden inkomstenverrekening relevant is.
- Uitgangspunt is dat in 60% van de gevallen de gegevens in de polis niet beschikbaar zijn en betrokkene handmatig inkomsten zal opgeven. De volgende maand wordt de polis naast de handmatige inkomsten gezet.
- We gaan ervan uit dat dit altijd een verschil zal opleveren. De verschilpopulatie van 1 maand is dus 123.300.
- De gemiddelde looptijd WW is 36 weken. We gaan ervan uit dat in ongeveer de helft van deze tijd inkomsten gekort moeten worden = 4 maanden. Er is dus per jaar sprake van $4 \cdot 123.300 = 493.200$ aan verschillen per jaar.
- Geschat wordt dat deze verschillen in driekwart van de gevallen tot een terugvordering leiden (te weinig inkomsten opgegeven) en in een kwart tot een nabetaling. De terugvorderingen moeten ook ingevorderd worden. In 80% van de gevallen zal dit een zachte terugvordering (= verrekening met de uitkering) zijn en in 20% een harde invordering. De extra werkzaamheden betreffen dus 369.900 terugvorderingen (plus een zelfde aantal invorderingen) en 123.300 nabetalingen.
- De terugvorderingen leiden tot bezwaarzaken
- De terugvorderingen/nabetalingen zullen ook leiden tot extra calls/klachten

In onderstaande tabel zijn de basisaannames opgenomen, waarbij de doorwerking naar de aantallen 2016 is weergegeven. De volgende jaren zijn op dezelfde manier geraamd.

Tabel 3.12 Basisaannames tbv berekening extra werkzaamheden

Inkomstenverrekening		2016	
Basisaantal		Toekenningen	685.000
% werkend 1e jaar	60%	Werkenden 1e jaar	411.000
% ink verr relevant	50%	Werkenden ink verr	205.500
Geen polisgebruik	60%	Geen polisgebruik = verschilpopulatie	123.300
Aantal maanden ink verr	4	Totaal aantallen verschil per jaar	493.200
% terugvordering	0,75	Aantal terugvorderingen	369.900
		Aantal nabetalingen	123.300
		Aantal invorderingen	369.900

Tabel 3.13 Capaciteit/kosten terugvorderingen/nabetalingen inkomstenverrekening

	2016	2017	2018	Struct
Fte terugvorderen	395	368	359	361
Fte invorderen	107	99	97	97
Fte nabetalen	22	21	20	20
Totale capaciteit	524	488	476	478
Kosten (C mln)	41,0	38,2	37,2	37,4

In bovenstaande tabel is de extra uitvoeringscapaciteit/kosten voor de terugvorderingen/nabetalingen opgenomen. Daarnaast is ten gevolge van het nieuwe werkproces sprake van besparingsverlies Businessplan Uitkeren. Zie bijbehorende paragraaf.

Bezwaarzaken inkomstenverrekening

We gaan ervan uit dat op de terugvorderingen bezwaar gemaakt zal worden. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen 'zachte' terugvorderingen (bezwaarfrequentie van 0,5%) en 'harde' terugvordering (bezwaarfrequentie van 1%). De bijbehorende aantallen, capaciteit en kosten zijn in onderstaande tabel opgenomen.

Tabel 3.14 Bezwaarzaken inkomstenverrekening capaciteit/kosten (C mln.)

	2016	2017	2018	Struct
Aantal terugvorderingen	369.900	344.520	335.880	337.500
Aantal bezwaarzaken	2.219	2.067	2.015	2.025
Fte'n	15	17	17	17
Kosten (C mln)	1,6	1,8	1,8	1,8

Calls/klachten nav inkomstenverrekening

We gaan ervan uit dat de groep die na de conversie onder het nieuwe regime valt 1-malig zal bellen (40% van de herlevers). Daarnaast verwachten we nog eenmalig algemene telefoontjes vanuit de gehele populatie, deels in 2015, deels in 2016.

Structureel verwachten we extra calls in verband met de wisselende betaalbedragen en betaaldata. Daarnaast verwachten we dat de nieuwe instroom gemiddeld één keer belt met vragen over het inkomstenformulier en het sv-loon. Van het lopende bestand verwachten we dat circa 2% nogmaals zal bellen hierover. Tenslotte verwachten we dat in 4% van de terugvorderingen/nabetalingen hierover gebeld zal worden. Wij schatten in dat dit rond de 400.000 extra calls op jaarbasis zal opleveren. In de jaren 2015 en 2016 verwachten we daarbovenop eenmalig circa 35.000 calls. Tevens verwachten we een klein aantal klachten en zal er sprake zijn van een toename van structurele kosten voor onderhoud en hosting. Dit heeft te maken met de extra koppeling van het inkomstenformulier met polis. Daarnaast zal de capaciteit van de hosting vergroot moeten worden in verband met de verwachte pieken in gebruik als gehele bestand binnen een week het inkomstenformulier moet invullen. Zie onderstaand overzicht voor het totale kostenplaatje.

Tabel 3.15 Totale kosten calls/klachten/onderhoud nieuwe WW

	2015	2016	2017	2018	Struct
Kosten calls/klachten Nieuwe WW (C mln)	0,2	2,3	2,1	2,1	2,0
Kosten onderhoud en hosting Nieuwe WW (C mln)	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2

Extra foutsignalen polis

Naar aanleiding van de maandelijkse vergelijking tussen opgave klant en polis (bij inkomstenverrekening) zullen meer fouten in de polis zichtbaar worden. Deze fouten moeten door Uitkeren doorgezet worden naar Gegevensdiensten, die deze signalen verder verwerkt. Het huidige

aantal signalen is 24.000 per jaar (op basis van één controle bij vaststellen dagloon). In het nieuwe werkproces zal maandelijks controle plaatsvinden. Verwachting is daarom dat dit leidt tot $12 * 24.000 = 288.000$ extra signalen. Bij gegevensdiensten is 5 fte nodig voor verwerking hiervan = 0,4 mln.

Bezwaarzaken Hoofdstuk IV

Er worden extra bezwaarzaken verwacht.

Belangrijkste probleempunt hier is dat te verwachten valt dat beslissingen aangevochten zullen worden vanuit het standpunt dat de voorgestelde regeling in strijd komt met de Europese insolventierichtlijn. Dat geldt mogelijk voor de maximering tot het maximumdagloon, maar zeker ook voor de beperking van de overname van derdenbetalingen (met name de pensioenverplichtingen) en het niet overnemen van de transitievergoeding. We achten de kans op succes met die stellingname overigens behoorlijk klein. Maar juist omdat bij faillissementen vaak vakbonden en advocaten betrokken zijn en vanuit deze kring strijd met de insolventierichtlijn op een aantal andere punten met succes wordt ingesteld, verwachten we dat - totdat er in hoogste instantie duidelijkheid over is ontstaan - dit aspect in relatief veel gevallen tot bezwaar- en beroepszaken zal leiden.

We willen de volgende berekeningswijze hanteren:

We gaan uit van het aantal WW-toekenningen op grond van hoofdstuk IV WW in 2012: 51.061. We nemen aan dat de insolventierichtlijnproblematiek in tenminste 80% van deze zaken aan de orde is en dat dat in minimaal de helft van die gevallen wordt onderkend, waarbij tenminste 2,5% daadwerkelijk bezwaar instelt. Dat zou dan dus leiden tot (1% van 51.061 =) 510 extra bezwaarzaken WW in 2016.

We gaan uit (steeds op basis van het aantal hfdstk IV toekenningen 2012) van bezwaarzaken in 2016 t/m 2018, beroep in 2017 en 2018 en hoger beroepszaken in 2018. We nemen aan dat daarmee de helderheid ten aanzien van dit punt zal zijn verkregen en het aantal B&B-zaken *terzake fors zal afnemen*. Dat leidt dan tot:

Tabel 3.16 Bezwaarzaken hoofdstuk IV capaciteit/kosten (C mln.)

	2016	2017	2018
Aantal bezwaarzaken	511	511	511
Fte'n	3	4	4
Kosten (€ mln)	0,4	0,4	0,4

Bezwaarzaken dagloonvaststelling

Per saldo gaan we uit van een daling in het aantal dagloon-bezwaarzaken. De bezwaarfrequentie 2012 was 0,37% tov het aantal toekenningen. We gaan er vanuit dat deze frequentie zal dalen naar 0,25%. Zie tabel 13 voor de berekening van het effect.

Tabel 3.17 Bezwaar dagloonvaststelling capaciteit/kosten (C mln.)

Dagloonvaststelling	2016	2017	2018	Struct
Aantal bezwaarzaken	-822	-766	-746	-750
Fte'n	-6	-6	-6	-6
Kosten (€ mln)	-0,6	-0,7	-0,7	-0,7

Besparingsverlies Businessplan Uitkeren

Inleiding

UWV dient de komende jaren substantiële besparingen te realiseren. Om aan deze taakstellingen te kunnen voldoen is ingezet op het verregaand automatiseren en digitaliseren van het uitkeringsproces WW op basis van vereenvoudiging van wet- & regelgeving.

Voor 2015 is dit vormgegeven in het businessplan Uitkeren 2011 – 2015. Voor de periode vanaf 2016 tot 2018 zijn door UWV nieuwe voorstellen gedaan ten aanzien van de richting waarlangs de taakstelling ingevuld kan worden.

Taakstelling 2015

Eén van de pijlers in het businessplan Uitkeren 2011 - 2015 betreft het in hoge mate automatiseren en digitaliseren van het continueringproces WW. Hierbij was het uitgangspunt dat een continuering met inkomstenformulieren en wijzigingsformulieren in 60% van de gevallen tot een automatische betaling leidt. Voor een continuering zonder wijziging is het uitgangspunt dat 80% van de betalingen automatisch verloopt.

Als gevolg van de voorgestelde wijzigingen in de wetgeving WW, stellen we vast dat deze beoogde automatiseringsdoelstelling niet kan worden gerealiseerd. Waarbij het percentage automatisch betalen fors zal teruglopen. Daarnaast neemt ook de complexiteit van de gevallen die niet automatisch verwerkt worden toe:

1. In de U-toets hervorming ontslagrecht en WW is een belangrijk uitgangspunt inkomstenverrekening i.p.v. urenaftrek. Het gaat bij inkomstenverrekening om het inkomen in de kalendermaand waarop de uitkering betrekking heeft. Voor deze inkomstenverrekening is geautomatiseerd polisgebruik niet mogelijk.
2. Daarnaast is in de nieuwe WW de klant verantwoordelijk voor het opgeven van het juiste inkomen op het juiste moment. In de praktijk zal dit resulteren in veel handmatige correcties en meer klantcontact.
3. Ook de vaststelling van inkomsten bij een gebroken maand is polis als unieke bron niet meer bruikbaar voor de toerekening van de inkomsten.

Op grond van het bovenstaande is de verwachting, dat UWV op het domein Uitkeren de per 2015 met SZW afgesproken taakstelling niet zal realiseren. Deze daalt met € 5 miljoen.

Conversie

Uitgangspunten voor doorrekening conversie

- De kosten van geleidelijke handmatige conversie zijn opgenomen in de u-toets. Hierbij worden alleen de herlevers/nieuwe deelrechten handmatig omgezet. Aantallen herlevers van KC: 15% van toekenningen in jaar is herlever. Daarnaast is nog sprake van een onbekend % deelrechten. Hiervoor is 5% ingeschat. Samen is het % herlevers/nieuw recht dus 20%. 15% hiervan komt langer dan een jaar na beëindiging tot herleving/nieuw recht. Deze zijn in 2017 gezet (20%*15% van het aantal toekenningen).

Tabel 3.18 Conversie aantallen/capaciteit/kosten (€ mln.)

	2016	2017
Aantal herlevers	137.000	19.000
FTE	99	14
Kosten (€ mln)	7,4	1,0

Bezwaarzaken conversie

In onderstaande tabel zijn de extra bezwaarzaken ten gevolge van de conversie doorgerekend op capaciteit en kosten.

- Aannee is dat in 25% van de gevallen sprake zal zijn van een (meer of minder grote) inkomensachteruitgang. Uitgegaan is van een bezwaarpercentage van 7,5%.

Tabel 3.19 Bezwaarzaken conversie capaciteit/kosten (€ mln.)

		2016	2017	2018
Percentage verlaging	25%			
Bezwaarpercentage	7,5%			
Aantal bezwaarzaken		2.569	356	
FTE		17	6	1
Kosten (€ mln)		1,9	0,6	0,1

Calls/klachten conversie

We verwachten dat 30% van de herlevers zal bellen over de nieuwe systematiek. Daarnaast zal sprake zijn van een beperkt aantal klachten in 2016. Van 2015 t/m 2017 is sprake van extra onderhoud en hosting in verband met de twee systematieken naast elkaar. Zie onderstaande tabel voor de totale kosten.

Tabel 3.20 Totale kosten calls/klachten/onderhoud conversie

	2015	2016	2017
Kosten calls/klachten conversie (€ mln)	0,0	0,3	0,0
Kosten onderhoud en hosting conversie (€ mln)	0,2	0,2	0,2

Centralisatie

Binnen UWV is de beleidsfunctie gecentraliseerd. Gelijktijdig is geconstateerd dat er een structureel capaciteitstekort is ontstaan in de afgelopen jaren als gevolg van intensivering van beleid en beleidsvragen vanuit het Rijk, met name op terreinen als ICT, Handhaving en E-governance. SBK werkt niet op basis van projectfinanciering, zoals bij de divisies deels structureel het geval is. Dat betekent dat het budget van SBK door de overkomst van medewerkers structureel te laag is vanwege het ontbreken van projectfinanciering. Dit bedraagt 0,3 mln. Daarnaast betekent de intensivering van beleid en beleidsvragen vanuit SZW dat structureel meer capaciteit noodzakelijk is. Dit betreft 4 fte of wel 0,4 mln.

Tabel 3.21 Samenvattend overzicht totale uitvoeringskosten WW

Kosten (C mln)	2014	2015	2016	2017	2018	Struct
Effect duurverkortung WW			-0,3	-0,7	-1,6	-12,1
Afname zieke WW			0,0	0,0	-0,1	-0,8
Eerdere omzetting LGU WIA			0,0	0,0	0,1	0,0
Effect bezwaarzaken duur WW			0,0	0,0	0,0	-0,2
Uitvoering IOW	0,9	1,4	2,0	2,8	3,4	6,8
Calls/klachten IOW	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Onderhoud/hosting IOW	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Extra bezwaarzaken IOW			0,0	0,0	0,1	0,1
Nieuwe WW: extra werk ink verrekening			41,0	38,2	37,2	37,4
Nieuwe WW: bezwaarzaken ink verrekening			1,6	1,8	1,8	1,8
Nieuwe WW: calls/klachten		0,2	2,3	2,1	2,1	2,0
Nieuwe WW: onderhoud/hosting			0,2	0,2	0,2	0,2
Nieuwe WW: foutsignalen polis			0,4	0,4	0,4	0,4
Nieuwe WW: bezwaarzaken hfd IV			0,4	0,4	0,4	
Nieuwe WW: bezwaarzaken dagloon			-0,6	-0,7	-0,7	-0,7
Besparingsverlies business plan		5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Conversie (scenario 2)			7,4	1,0		
Conversie bezwaarzaken			1,9	0,6	0,1	
Conversie calls/klachten			0,3	0,0		
Conversie onderhoud/hosting		0,2	0,2	0,2		
Centralisatie	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Totaal structurele kosten	1,9	7,7	62,6	52,2	49,3	41,0
Beleid, procesontwerp en wetstechnisch handboek	1,6	0,1				
Opleiding, werkinstructies en brieven	0,3	0,8				
Ontwerp en bouw geautomatiseerde systemen	0,5	4,5				
Test en implementatie geautomatiseerde systemen	0,3	3,7				
Klant- en kenniscommunicatie en klantcontact		2,1				
Projectorganisatie	0,4	0,5	0,2			
Totaal incidentele kosten	3,1	11,7	0,2			
Totale kosten nieuwe WW	5,0	19,4	62,8	52,2	49,3	41,0

Tabel 3.22 Samenvattend overzicht structurele fte'n nieuwe WW/conversie

Fte'n	2014	2015	2016	2017	2018	Struct
Effect duurverkortung WW			-4	-8	-19	-158
Afname zieke WW			0	0	-1	-8
Eerdere omzetting LGU WIA			0	0	1	0
Effect bezwaarzaken duur WW			0	0	0	-2
Uitvoering IOW	12	18	26	36	44	90
Extra bezwaarzaken IOW			0	0	0	1
Nieuwe WW: extra werk ink verrekening			524	488	476	478
Nieuwe WW: bezwaarzaken ink verrekening			15	17	17	17
Nieuwe WW: foutsignalen polis			5	5	5	5
Nieuwe WW: bezwaarzaken hfd IV			3	4	4	
Nieuwe WW: bezwaarzaken dagloon			-6	-6	-6	-6
Conversie (scenario 2)			99	14		
Conversie bezwaarzaken			17	6	1	
Totaal structurele fte'n	12	18	681	556	522	417

Bijlage 1: Wetstechnisch en juridisch commentaar

Internationale aspecten

1. Rome I verordening

Op basis van Rome I Verordening (en het voorgaande Verdrag van Rome) blijven dwingende bepalingen van het objectief toepasselijk recht (artikel 8 lid 1) en bijzonder dwingende bepalingen (artikel 9 lid 1) van toepassing ook als niet gekozen is voor Nederlands arbeidsrecht. Mede gezien de jurisprudentie hierover (vooral inzake het Verdrag van Rome) en de afschaffing van het BBA lijkt het ons goed duidelijkheid te geven over welke bepalingen hieronder vallen. Met name denken wij aan:

- De verplichting van een preventieve toetsing van ontslag door UWV;
- De verschuldigheid van het zogenoemde transitiebudget bij ontslag c.q. niet verlenging van de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd;
- De bij wet genormeerde aanspraak op aanvullende vergoeding voor de werknemer.

Alhoewel dit in eerste instantie een kwestie is tussen werkgever en werknemer, is dit ook voor UWV van belang gezien de toetsing in de Werkloosheidswet. Mede gezien het grote aantal grensarbeiders dat er is, is het van belang hierover duidelijkheid te krijgen.

Voor de beoordeling door de rechter of er sprake is van dwingende dan wel bijzonder dwingende bepalingen in het kader van Rome I zijn de wil van de wetgever alsook de inhoud van de betrokken tekst van belang (zaak Unamar, HvJ EU, Conclusie van 15 mei 2013, AG Wahl).

2. Insolventierichtlijn

Dit wetsvoorstel wijzigt ook de uitkeringen van hoofdstuk IV WW. In de Memorie van Toelichting zou daarom aangegeven moeten worden hoe dit zich verhoudt met Richtlijn 2008/94/EG (verder: Insolventierichtlijn). Dit mede gezien de zeer ruime interpretatie die het HvJ EU hanteert bij de Insolventierichtlijn, zoals ook is gebleken in het arrest Van Ardennen, en de volgens het HvJ EU zeer beperkte mogelijkheden van lidstaten hierop een beperking aan te brengen.

Met name denken wij aan:

- De maximering van de overname van het loon (gezien artikel 4 van de van de Insolventierichtlijn) en de overlijdensuitkering (gezien artikel 8 van de Insolventierichtlijn);
- Het niet beschouwen van de transitievergoeding als loon waardoor dit niet valt onder de overnameverplichting van hoofdstuk IV WW (voor zoverre dit niet aan te merken is als een betaling aan derden); het is nadrukkelijk de vraag of deze uitsluiting kan gezien artikel 3 van de Insolventierichtlijn nu het hier een wettelijke regeling betreft;
- De beperkte overname van pensioenpremies (als betalingen aan derden) gezien artikel 8 van de Insolventierichtlijn en de arresten Robins e.a. (HvJ EU van 25 januari 2007, C-278/05) en Hogan e.a. (HvJ EU van 25 april 2013, C-398/11);

3. Artikel 1 Eerste protocol EVRM

Een toetsing aan artikel 1 Eerste Protocol is van belang bij het overgangsrecht. Voor dit laatste verwijzen wij korthedshalve naar de Voorlichting van de Raad van State van 3 juli 2012 (33 400 XV) op (onder meer) de vraag van de Minister van Sociale Zaken 'of overgangsrecht nodig is en welke vorm dit dient te krijgen'. In de bijlage bij dit advies is tevens een Summier beslismodel artikel 1 Eerste Protocol opgenomen.

4. (dag)loonvaststelling buitenlandse uitkeringsgerechtigden

Op basis van Verordening 883/2004 kan het zijn dat de dagloonvaststelling afwijkt van de voorgestelde nationale dagloonvaststelling. Op grond van artikel 62 van deze verordening moet voor de dagloonvaststelling bij een laatst Nederlands verzekerde namelijk uitgegaan worden van de laatste dienstbetrekking. Dit in tegenstelling tot de laatst buitenlands verzekerde waarbij de nationale dagloonvaststelling geldt. Gezien het belang van de dagloonvaststelling voor de verrekening van inkomsten, zal deze situatie geregeld moeten worden.

Hiernaast kan (ook) voor de verrekening van inkomsten bij grensoverschrijdende situaties niet uitgegaan worden van Polis.

Bij de conversie van de daglonen bij lopende uitkeringen moet er rekening mee gehouden worden dat er voor de hiervoor aangegeven situatie sprake is van een afwijkende wijze van berekening.

Onderdeel ontslagrecht

1. Artikel I onderdeel M

Artikel 7:669, tweede lid, sub b BW

In onderdeel b van het tweede lid is de zinsnede 'mits de periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 11, is verstreken' ingevoegd.

UWV vraagt zich af of deze invoeging nodig is. Er geldt immers op grond van artikel 7:670, eerste lid jo elfde lid een opzegverbod gedurende de eerste twee ziektejaren en de periode dat het tijdvak van de verplichte loondoorbetaling wegens ziekte is verlengd op de in lid 11 genoemde (in artikel 7:629, elfde lid, BW geregelde) gronden.

Art. 669, lid 3 BW

De concept wettekst van art 669 lid 3 behoeft aanpassing.

Het concept wetsartikel maakt onderscheid tussen personen die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de werkgever in dienst zijn en personen die niet op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de werkgever in dienst zijn (NB. categorie oproepkrachten hier voor het gemak buiten beschouwing). Op grond van het concept wetsartikel moet de werkgever eerst de arbeidsrelatie beëindigen met de personen die niet voor onbepaalde tijd bij hem in dienst zijn en werkzaam zijn op een arbeidsplaats waar moet worden ingekrompen.

Dit wetsartikel vergeet echter dat de huidige uitvoeringspraktijk ook onderscheid maakt tussen werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de werkgever in dienst zijn maar hun standplaats in een andere bedrijfsvestiging hebben. Dat is relevant omdat het afspiegelingsbeginsel per bedrijfsvestiging moet worden toegepast (en niet per werkgever). Voorbeeld: Als een werkgever (een BV) twee bedrijfsvestigingen heeft (A + B) dan zijn de werknemers van beide bedrijfsvestigingen bij de zelfde werkgever in dienst. Als A een vaste werknemer van B inleent, en vervolgens moet inkrimpen, is het redelijk dat A eerst deze inleenovereenkomst opzegt en de ingeleende vaste werknemer naar B terugstuurt, voor zover die ingeleende werknemer op een arbeidsplaats bij A werkzaam is waar moet worden ingekrompen.

Op grond van het voorgestelde artikel 669 lid 3 BW zou A de ingeleende werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet hoeven terug te sturen naar B. Deze ingeleende werknemer heeft immers ook een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de werkgever, niet zijnde een oproepovereenkomst. Vanuit de werkgever bezien is er geen verschil op het punt van de arbeidsrelatie tussen deze werknemers.

Dit gevolg van het voorgestelde art 669 lid 3 kan volgens UWV niet via de ministeriële regeling worden opgelost.

2. Artikel I onder R

Artikel 7:671b, negende lid, aanhef en onder d, BW én artikel 7:671c, tweede lid, aanhef en onder b, BW

In beide artikelleden wordt gesproken over een 'billijke vergoeding'.

Is het de bedoeling dat deze vergoeding gelijk wordt gesteld met een arbeidswaarde als bedoeld in artikel 1, aanhef en onder c, van de Gelijkstellingsregeling arbeidswaarden? Naar de opvatting van UWV moet de Gelijkstellingsregeling arbeidswaarden worden aangepast indien dit niet de bedoeling is.

Het negende lid van dit artikel geeft de kantonrechter bij de vaststelling van het tijdstip van ontbinding van de arbeidsovereenkomst de ruimte om af te wijken van art. 7:672, vierde lid, BW indien de werkgever om ontbinding heeft verzocht. Afwijking is mogelijk als sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever of werknemer dan wel als de ontbinding geheel of grotendeels te wijten is aan de werkgever of de werknemer.

In de artikelsgewijze toelichting wordt die mogelijkheid van afwijking niet genoemd of toegelicht; tekst en toelichting sluiten daardoor niet goed op elkaar aan.

3. Artikel I onderdeel S

Artikel 7:672, vierde lid, BW

In artikel 7:671b, negende lid en onder a, BW wordt artikel 7:672, vierde lid, BW, van overeenkomstige toepassing verklaard. Dit artikel handelt over ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter op verzoek van de werkgever.

Bij het vaststellen van de fictieve opzegtermijn ex artikel 2 van de Gelijkstellingsregeling arbeidswaarden, geldt dat de behandelingsduur alleen in mindering kan worden gebracht in een situatie dat de werkgever toestemming heeft verkregen om tot opzegging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Op basis van de voorgestelde wettekst geldt dit niet als de arbeidsovereenkomst is beëindigd door een rechterlijke ontbinding of door wederzijds goedvinden en voor de situatie dat de werkgever opzegt zonder toestemming van UWV: artikel 2 van de Gelijkstellingsregeling arbeidswaarden verwijst immers slechts naar artikel 7:672, vierde lid, BW welk artikel alleen betrekking heeft op de situatie van opzegging met een positieve instemming van UWV. Hieruit volgt dat in genoemde situaties de fictieve opzegtermijn niet kan worden bekort met de duur van de adviestermijn.

UWV verzoekt om een – in de MvT op te nemen – uitgewerkt voorbeeld hoe de systematiek is bij het opzeggen tegen het eind van de maand en het in mindering brengen van de proceduretijd.

4. Artikel I onderdeel T en U

Artikel 7:673 BW

Is het de bedoeling dat de transitievergoeding meetelt bij het loon dat een fictieve opzegtermijn dekt? Zo neen, dan zal de Gelijkstellingsregeling arbeidswaarden aangepast moeten worden.

Artikelen 7:673 t/m 7:673c BW

O.g.v. de leden 1 en 2 van artikel 7:673 BW kan recht op transitievergoeding bestaan na opzegging, ontbinding of wanneer de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet. Uit de toelichting blijkt dat met 'niet voortzetten' bedoeld wordt op een einde van de arbeidsovereenkomst van

rechtsweg. Niet duidelijk is waarom geen recht op transitievergoeding bestaat na een einde van de overeenkomst met wederzijds goedvinden.

Artikel 7:673, lid 10 aanhef en onder a en artikel 7:673a, eerste lid, BW:

Is het de bedoeling dat deze vergoeding wordt gelijkgesteld met een arbeidsuur als bedoeld in artikel 1, aanhef en onder c, van de Gelijkstellingsregeling arbeidsuren?

5. Artikel I onderdeel X, Z, AA en BB

Artikel 7:677/681, eerste lid/682, eerste lid, onder a en tweede lid, onder b, /683, tweede lid BW

In het tweede en vierde lid wordt gesproken over een vergoeding.

Is het de bedoeling dat deze vergoeding gelijk wordt gesteld met een arbeidsuur als bedoeld in artikel 1, aanhef en onder c, van de Gelijkstellingsregeling arbeidsuren?

Dezelfde vraag geldt voor de vergoeding als bedoeld in artikel 7:681, eerste lid, BW, artikel 7:682, eerste lid onder a en het tweede lid onder b én artikel 7:683, tweede lid, BW.

Art. 681 lid 1 onderdeel c / ook art. 671a

Onduidelijk is *welke* werknemer een beroep kan doen op de wederindiensttrekingsvoorwaarde als het een groepsontslag betreft binnen een functiecategorie en er vervolgens binnen 26 weken een vacature ontstaat voor hetzelfde werk? UWV verzoekt om uitleg in de MvT of artikelsgewijze toelichting.

Art. 681 lid 2

De verwijzing naar art 671b is onduidelijk. Gaat het om art. 671b lid 9 onderdeel d, en lid 10 onderdeel d? Graag verduidelijken.

Art. 682, lid 1 onderdeel b BW

Waarom kan de kantonrechter geen vergoeding aan de werknemer toekennen als de arbeidsovereenkomst met toestemming van UWV om bedrijfseconomische redenen is opgezegd en nadien blijkt dat de werkgever een valse of voorgewende reden heeft aangevoerd? Deze optie wordt in het voorgestelde onderdeel b niet meegenomen.

6. Artikel I onderdeel AA

Artikel 7:682 BW

O.g.v. artikel 7:682, derde lid, BW (nieuw) hoeft herstel van een dienstbetrekking niet met volledige terugwerkende kracht plaats te vinden. De kantonrechter kan voorzieningen treffen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking. Hoogleraar arbeidsrecht Verhulp merkt in een commentaar op dat op dit moment onzeker is of herstel met terugwerkende kracht mogelijk is (zie zijn aantekening bij 7:682, tweede lid, BW in Tekst en Commentaar, bijgewerkt tot 1 februari 2013).

Vraag: Deelt SZW de opvatting van UWV dat herstel van de arbeidsovereenkomst met *volledige* terugwerkende kracht kan plaatsvinden met als gevolg dat er als het ware sprake is van een doorlopende arbeidsovereenkomst? (Belang UWV: herziening recht op ZW- of WW-uitkering vanwege volledige loondoorbetaling over die periode.)

7. Artikel V

1. In onze optiek dient het huidige artikel 32e van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) op grond van het onderstaande te worden aangepast. Artikel 32e Wet SUWI

regelt het digitale verkeer tussen UWV en de burger. Het begrip "burger" is een term uit het bestuursrecht. In de MvT op de Wet elektronisch bestuur is expliciet gesteld dat onder dit begrip ook bedrijven vallen. Het begrip "burger" wordt gebruikt ter onderscheid van bestuursorganen. Dit begrip heeft in de Wet SUWI geen andere betekenis. In zoverre is verplichte digitale communicatie tussen UWV en werkgever wel geregeld. Echter elders in deze bepaling worden onderwerp en actoren beperkt, en op dat punt zou artikel 32e Wet SUWI verruimd moeten worden. Zo staat er dat het moet gaan om de uitvoering van de daar genoemde wetten *met betrekking tot de uitkeringsgerechtigden*.

De verplichte digitale communicatie in het kader van de taak van UWV over de opzegging van de arbeidsovereenkomst vereist een wettelijke basis door middel van aanpassing van artikel 32e SUWI. Als dat al eerder kan dan bij dit wetsvoorstel (Hervorming ontslagrecht etc.), levert dat onzes inziens geen problemen op. Integendeel dat zou alleen maar mooi zijn, omdat dan niet iedere keer opnieuw artikel 32e Wet SUWI aangepast zou moeten worden. De huidige tekst van artikel 32e Wet SUWI biedt het UWV al ruimte om een groeimodel te volgen, door de zinsnede "*tenzij naar het oordeel van UWV sprake is van omstandigheden die zich daartegen (tegen uitsluitend digitale communicatie) verzetten*". Alleen is dat groeimodel tot nu toe beperkt tot bepaalde wetten en bepaalde doelgroepen.

2. De taak van UWV ingevolge artikel 7:671a BW (nieuw) doet denken aan het deskundigenoordeel van UWV, geregeld in artikel 32 Wet SUWI en artikel 7:629a BW. Anders dan het deskundigenoordeel is genoemde taak van UWV alleen in het BW geregeld. Is het niet logisch om deze taak van UWV ook in de Wet SUWI op te nemen?

8. Art. VIII

S.v.p. strakker formuleren. Scherper verwijzen naar de situatie als bedoeld in art. 669 lid 2 onderdeel a.

9. Art. IX

Voor WSW-werknemers is ingeval van ontslag op grond van de huidige wetgeving geen toestemming van UWV (ex art. 6 BBA) vereist omdat zij een arbeidsovereenkomst hebben met een publiekrechtelijk lichaam en het BBA o.g.v. art. 2 lid 1a daarom niet van toepassing is. Art. 6 lid 3 van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) bepaalt dat de gemeente in een aantal gevallen wel advies van UWV moet vragen voordat de WSW-arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd. Het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken bepaalt in art. 7 dat UWV bij haar advies de regels van het "Ontslagbesluit" betreft.

Per 31-12-2015 vervalt het BBA en is o.g.v. art. 671a (nieuw) voor opzegging van een WSW-arbeidsovereenkomst toestemming van UWV nodig (bedrijfseconomische reden en langdurige arbeidsongeschiktheid). Bij andere ontslagredenen kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden.

Wij missen in het concept wetsvoorstel een artikel met aanpassing van art. 6 lid 3 WSW en art. 7 van het Uitvoeringsbesluit. Daarnaast missen we in de MvT een passage waarin dit wordt toegelicht.

10. Art. XX

Betreft overgangsrecht BBA

Uit onderdeel a van het overgangsrecht volgt dat de nieuwe opzeggeregels van toepassing zijn op aangevraagde ontslagvergunningen die vóór 1-1-2016 zijn ontvangen maar die pas ná 1-1-2016 worden verleend. Is dat de bedoeling? Naar onze mening zouden voor deze aanvragen de oude opzeggeregels nog moeten gelden. UWV gaat pas vanaf 1-1-2016 in de

beschikkingen opnemen hoelang de proceduretijd is geweest. Als de werkgever in januari 2016 opzegt n.a.v. een toestemming uit december 2015 weet de werkgever niet welke proceduretijd hij van de opzegtermijn mag aftrekken.

12. Algemene deel van de Memorie van Toelichting

p. 37, onderste regel

Op de onderste regel van pagina 37 van de Memorie van Toelichting, wordt gesproken over de 'Wet Werkzekerheid'. Welke wet wordt hiermee bedoeld?

p. 65, zevende regel

Commentaar op tekst "of andere voor de hand liggende oplossingen mogelijk zijn":

MvT suggereert ten onrechte dat UWV de toestemming weigert als andere oplossingen voor de hand liggen. Dit raakt de beleidsvrijheid van de werkgever. UWV toetst niet of de werkgever de beste oplossing (in termen van de minste ontslagen) heeft gekozen. UWV toetst wel of de gekozen oplossing ten dienste staat aan een doelmatige bedrijfsvoering. Naar onze mening moet deze frase uit de tekst verwijderd worden.

p. 66, tweede alinea

Opm. bij "een werkgever de arbeidsrelatie moet hebben beëindigd"

Zie ook opm. Bij art. 669 lid 3 BW: In de huidige beleidsregels staat 'afscheid nemen'. Dat is iets anders dan 'ontslaan'. Soms is het voldoende als de werkgever de ingeleende werknemer terugstuurt naar andere bedrijfsvestiging.

p. 68, derde alinea:

Voorstel UWV: bijlage A moderniseren, verbreden naar andere vormen van projectgebonden activiteiten.

Onderdeel flexrecht

1. Artikel I onderdeel B

- Artikel 7:627 BW

De artikelen 7:627 en 7:628 van het Burgerlijk Wetboek (BW) zijn van belang voor de vraag of recht bestaat op een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet (WW). Artikel 16, eerste lid en onder a, van de WW bepaalt immers (vanaf 1 januari 2013) dat één van de ontstaansvoorwaarden voor het recht op WW-uitkering is, dat sprake dient te zijn van een relevant verlies van arbeidsuren. Onder een arbeidsuur dient ingevolge artikel 1a, eerste lid, van de WW te worden verstaan een uur waarover de werknemer inkomen uit arbeid heeft ontvangen óf een uur waarover een werknemer recht heeft op inkomen uit arbeid.

Onder het thans geldende artikel 7:627 BW valt o.m. deelname aan een staking (te onderscheiden van de werkwillige die verhinderd wordt te werken als gevolg van de staking), onwettig verzuim, te laat op het werk verschijnen, gevangenisstraf of voorlopige hechtenis¹. Dit artikel komt in het concept te vervallen. Naar onze opvatting vallen deze situaties onder het nieuwe concept artikel 7:628 BW. Indien dit niet wordt beoogd, verzoekt UWV dit in het wetsvoorstel op te nemen.

¹ Zie o.a. T&C, artikel 7:627 BW, aant. 1.

2. Artikel I onderdeel C

- Artikel 7:628 BW

Het huidige artikel 7:628, eerste lid, BW, luidt als volgt:

“De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak *die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen*”.

De tekst van het huidige artikel verandert in: “De werkgever is verplicht het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, *tenzij het niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen*”.

Niet is geheel duidelijk welke omstandigheden in redelijkheid geacht worden voor rekening van de werknemer te komen. Ook is niet geheel duidelijk waarom de wetgever de tekst van dit artikel wenst te veranderen.

Meer specifiek leidt dit tot de volgende vragen:

* vallen situaties binnen het huidige artikel 7:627 in het concept onder 'tenzij (...) in redelijkheid voor rekening van de werknemer (...)?

De toelichting bij dit artikel vermeldt hierover niets. Is het wellicht de bedoeling om artikel 7:627 BW te incorporeren in het conceptartikel 7:628, eerste lid (tenzij in redelijkheid voor rekening van de werknemer)?; en

* kan worden gezegd dat de situaties binnen het huidige artikel 7:628, eerste lid (in redelijkheid voor rekening van de werkgever) in het conceptartikel 7:628, eerste lid, automatisch niet in redelijkheid voor rekening van de werknemer komen? M.a.w. is de werkgever in het conceptartikel dan automatisch verplicht het loon te voldoen?; en

* op basis van de huidige wettekst dient de werkgever de aanwezigheid van een dergelijke uitzonderingsgrond te stellen, en zo nodig, te bewijzen².

Bij wie ligt de bewijslast kijkend naar het conceptartikel? Moet de werkgever stellen en zo nodig bewijzen dat het niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen of dient de werknemer te stellen en zo nodig te bewijzen dat het niet verrichten van de overeengekomen arbeid niet in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen? Het verdient aanbeveling in de MvT over bovenstaande punten een toelichting op te nemen.

3. Artikel I onderdeel H

- Artikel 7:652 BW

Het huidige zesde lid van dit artikel (wordt het zevende lid) verwijst naar het huidige vierde lid onder a én naar het vijfde lid. In de concepttekst wordt het vierde lid echter inhoudelijk gewijzigd en vernummerd tot het vijfde lid. In de concepttekst wordt het huidige vijfde lid vernummerd naar het zesde lid. In de concepttekst wordt een nieuw vierde lid toegevoegd.

Het bovenstaande betekent dat de verwijzing in het nieuwe zevende lid naar het vierde lid onder a én het vijfde lid niet meer correct is: dit moet zijn een verwijzing naar het vijfde en het zesde lid.

² Zie o.a. T&C, artikel 7:628, aant. 3.

4. Artikel I onderdeel I

- Artikel 7:653 BW

Op grond van dit artikel wijzigen de regels rond het concurrentiebeding waardoor minder vaak een concurrentiebeding kan worden afgesproken. Deze bepaling kan van invloed zijn op de toets aan de Richtlijn passende arbeid.

UWV gaat voor de beoordeling of bepaalde werkzaamheden voor de klant passend zijn, uit van de geldigheid van het concurrentiebeding. UWV zal daarbij niet beoordelen of uit de bij dat beding opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

5. Artikel I onderdeel K

- Artikel 7:668a BW

Afwijking bij CAO

In het vijfde lid wordt de mogelijkheid om bij CAO af te wijken nader ingeperkt. Het aantal contracten kan ten hoogste worden gesteld op zes in een periode van ten hoogste vier jaar, indien het uitzendovereenkomsten betreft of indien de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit vereist. In het zesde lid wordt verder de mogelijkheid geopend om bij CAO dit artikel buiten toepassing te verklaren voor bepaalde functies in een bedrijfstak onder bij ministeriële regeling nader te stellen voorwaarden en indien in die regeling, is vastgesteld dat het voor die functies bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690.

UWV gaat voor de beoordeling van het recht op WW/ZW uit van de rechtsgeldigheid van de afwijkende bepaling in de CAO. UWV zal bij een WW/ZW-claim daarom niet toetsen of de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering verlenging of verhoging vereist.

Jongeren

In het zevende lid is geregeld dat dit artikel en dus de ketenbepaling niet geldt voor werknemers die jonger zijn dan achttien jaar met een feitelijke arbeidsduur van gemiddeld 12 uur of minder per week. De achterliggende gedachte hierbij is dat het zal gaan om arbeid van bijkomstige aard. Hierover merken wij op dat de arbeid weliswaar voor het overgrote deel van de jongeren van bijkomstige aard zal zijn en niet meer dan 12 uur per week zal bedragen, maar in vakantietijd wordt vaak meer gewerkt en zal het gemiddelde wel boven de 12 uur per week uit kunnen komen. Volgens de MvT (p. 48) moet dit gemiddelde worden gezien over een periode van drie maanden. Daarover merken wij op dat de toevoeging in de MvT dat de gemiddelde omvang moet worden berekend over een periode van drie maanden – anders dan in artikel 7:673 lid 4 onderdeel a BW - niet in de tekst van de wet zelf is opgenomen, terwijl dit wel een cruciale rol speelt in de beoordeling. Dat kan op zich al tot discussies leiden over de vraag hoe dit artikellid moet worden uitgelegd.

Daarnaast is de bepaling over de berekening van de gemiddelde feitelijke arbeidsduur onvoldoende helder uitgewerkt. Voor een eenduidige uitleg dient in de tekst en/of de toelichting een verduidelijking te worden opgenomen. Gaat het om kalendermaanden of om willekeurige perioden van een maand? Hoe moet die bepaling worden toegepast als de werknemer kortere perioden dan drie maanden bij de werkgever heeft gewerkt, al dan niet met een doorlopende arbeidsovereenkomst? Moet dan een gemiddelde worden berekend over een gewerkte periode binnen een arbeidsovereenkomst of moet een gemiddelde worden berekend over de hele periode van drie maanden, dus zowel over gewerkte als over niet-gewerkte perioden?

Ten derde zijn de gevolgen van de het zevende lid op de toepassing van de ketenbepaling niet duidelijk. Wat is het gevolg van deze bepaling op de toepassing van de ketenbepaling? Stel de werknemer is jonger dan 18 jaar, heeft twee perioden (van drie maanden) gemiddeld meer dan 12 uur per week gewerkt en vervolgens een periode (van drie maanden) gemiddeld minder dan 12 uur en daarna weer een periode (van drie maanden) gemiddeld meer dan 12 uur. Telt die derde periode dan alleen niet mee in de keten, waardoor de vierde periode de derde periode wordt, of begint de keten bij de vierde periode opnieuw of ontstaat vanaf de vierde periode een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd omdat op deze overeenkomst artikel 7:668a BW volledig van toepassing wordt? Zonder nadere uitwerking is deze bepaling derhalve niet goed uitvoerbaar.

Ten slotte leidt de betreffende bepaling tot extra administratieve lasten voor zowel de werkgever als voor UWV. De middelingsbepaling betekent dat de werkgever het gemiddeld aantal gewerkte uren per drie maanden moet gaan registreren en bewaren. Dit wordt nog wat lastiger als de werkgever per vier weken verloont. UWV kan voor de beoordeling niet zomaar de polisgegevens gebruiken. Het aantal gewerkte uren hoeft namelijk niet overeen te komen met het aantal verloonde uren, zoals deze in de polisadministratie zijn opgenomen, zeker in situaties waarin de werkgever per vier weken verloont. Dit leidt dus tot extra gegevensuitvraag door UWV.

Gelet op het voorgaande is de conclusie dat de bepaling van het zevende lid voor UWV (en voor de werkgever en werknemer) pas goed uitvoerbaar is als in de toelichting wordt verduidelijkt hoe deze bepaling van het zevende lid moet worden toegepast en wat de consequenties zijn van het toepassen van het zevende lid op de toetsing van de ketenbepalingen.

6. Artikel I onderdeel L

- Artikel 7:668b BW

Indien de werkgever niet tijdig schriftelijk aan de werknemer doorgeeft dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet voortgezet wordt, is de werkgever een vergoeding verschuldigd. UWV gaat er vanuit dat deze vergoeding wordt aangemerkt als loon in de zin van artikel 67 WW en bij betalingsonmacht van de werkgever in aanmerking komt voor vergoeding door UWV op grond van Hoofdstuk IV WW.

Algemene deel van de Memorie van Toelichting

Voor het onderdeel flexrecht is overgangsrecht voorzien. In het wetsvoorstel is dit overgangsrecht echter nog niet opgenomen. Artikel XXI omvat slechts in een PM-post. In het algemeen deel van de Memorie van toelichting is de inhoud van het beoogde overgangsrecht opgenomen in Hoofdstuk 2 onderdeel 8. Deze toelichting geeft ons geen reden voor opmerkingen. Graag stemmen wij de tekst van artikel XXI op ambtelijk niveau nog met u af.

Onderdeel WW/IOW

1. Artikel XXII onderdeel A

- Artikel 1b WW

In het verleden is de vraag opgekomen of een werknemer de duur van zijn WW-uitkering kon behouden door af te zien van zijn recht (bijv. door zich minder beschikbaar te stellen zodat een kruimelrecht niet tot uitbetaling komt). Met dit wetsvoorstel kan zich deze situatie nog steeds voordoen. UWV herhaalt daarom het verzoek om voor het afzien van rechten een wettelijke basis op te nemen.

- Artikel 1b, derde lid, onder b, WW

Gelet op deze bepaling moet vastgesteld worden wat het inkomen is over dagen in een kalendermaand waarop recht op WW-uitkering bestaat. Deze vaststelling is niet te maken vanuit de polisgegevens. Er zal dus aanvullende uitvraag bij de betrokkene moeten plaatsvinden. Vanuit het oogpunt van vereenvoudiging zou gekozen kunnen worden voor opname van een factor waardoor naar rato inkomsten van de uitkering afgetrokken kunnen worden. Gebruikmaking van een dergelijke factor, zoals ook opgenomen in de eerdere versie van het conceptwetsontwerp, kan echter in voorkomende gevallen tot een te lage WW-uitkering per maand leiden.

Voorbeeld: dienstbetrekking eindigt halverwege de maand. Recht op WW-uitkering ziet dan ook alleen op de tweede helft van de maand. In deze situatie is geen inkomstenverrekening aan de orde. Echter met een factor zou een gedeelte van het loon over de eerste helft van de maand afgetrokken worden van de WW-uitkering.

- Artikel 1b, vierde lid, WW

Deze bepaling regelt het inkomen van de betrokkene die zijn hoedanigheid van werknemer *verliest*. Aangezien het een bepaling is die van toepassing is op het moment dat er al een recht op WW-uitkering bestaat, gaat het dus om de werknemer die tijdens de WW-uitkering zijn hoedanigheid van werknemer verliest.

Het komt echter voor dat de betrokkene zijn hoedanigheid van werknemer al verloren heeft voorafgaande aan het recht op WW-uitkering. Bijvoorbeeld als de betrokkene tijdens de fictieve opzegtermijn volledig als zelfstandige gaat werken. Deze betrokkene zou bij de beoogde tekst geen fictief inkomen genereren en aanspraak kunnen maken op een volledige WW-uitkering. Gelet hierop stellen wij voor om telkens na 'verliest' toe te voegen: of verloren heeft.

- Artikel 1b, vierde lid, WW

De in deze bepaling opgenomen formule voor de bepaling van het fictieve inkomen heeft betrekking op het inkomen over een volledige kalendermaand. Niet geregeld is hoe dit inkomen moet worden toegerekend indien sprake is van een gebroken kalendermaand.

- Artikel 1b, vierde lid, WW

In artikel 1b vierde lid wordt voor het gemiddeld aantal arbeidsuren verwezen naar artikel 16, tweede lid WW. Er wordt niet verwezen naar het zesde lid.

Op grond het zesde lid van artikel 16 WW wordt voor de vaststelling van het gemiddeld aantal uren voor de werknemer met een medische urenbeperking een afwijkende methode gehanteerd. Als het bij de werknemer met een medische urenbeperking de bedoeling is om uit te gaan van het gemiddeld aantal arbeidsuren als bedoeld in het zesde lid dan zal er ook moeten worden verwezen naar het zesde lid.

- Artikel 1b, negende lid, WW

1. In artikel 1b negende lid wordt de mogelijkheid gecreëerd om bij algemene maatregel van bestuur te bepalen dat inkomen dat gedeeltelijk niet of niet langer wordt genoten als gevolg van enig handelen of nalaten van betrokkene in aanmerking wordt genomen alsof het wel volledig wordt genoten.

Onduidelijk is hoe deze bepaling zich verhoudt tot de bepalingen in de artikelen 24 en 27 WW. Op grond van deze artikelen wordt het handelen of nalaten van betrokkene gesanctioneerd met een maatregel. Stel dat een gedraging van een betrokkene zowel kan worden toegepast op artikel 1b als de artikelen 24 en 27 WW. Welke bepaling heeft dan voorrang? In de Memorie van toelichting wordt hier niets over gezegd.

2. In artikel 27 WW is ervoor gekozen om voor het opleggen van een maatregel een fictief inkomen te berekenen. Dit fictieve inkomen wordt in mindering gebracht op de uitkering. UWV is van opvatting dat beoogd wordt dat de uitkomst overeenkomt met de huidige toepassing van artikel 27 WW.

Dit blijkt echter niet heel erg duidelijk uit de Memorie van toelichting. In de Memorie van toelichting is aangegeven dat 70% of 75% van het inkomen op de uitkering in mindering wordt gebracht. UWV verzoekt om die reden de toelichting in de Memorie te verduidelijken.

2. Artikel XXII onderdeel C

- Artikel 18 WW

Artikel 18 WW als moederbepaling van de nieuwe calamiteitenregeling is opgenomen in de Wet vereenvoudiging regelingen UWV. Dit artikel is overigens nog niet in werking getreden.

De conceptwijziging wordt nu aangepast aan het vervallen van het BBA. Hamvraag is dus of de verwijzing naar artikel 7:628, zevende lid, BW dezelfde inhoud heeft als de verwijzing naar artikel 8, tweede lid, BBA, zoals dit artikel zal gaan luiden als de Wet vereenvoudiging regelingen UWV op dit onderdeel in werking treedt. Ons inziens is dit niet zo.

Artikel 7:628, zevende lid, BW, als in het onderhavige concept gewijzigd, zal namelijk niet alleen einde loondoorbetaling mogelijk maken bij de omstandigheden als bedoeld in artikel 8, tweede lid, BBA, maar ook in andere gevallen waarin bij CAO is afgeweken van de leden 1 tot en met 4 van artikel 7:628. Dit lijkt ons niet de bedoeling.

Het kan dus voorkomen dat ten aanzien van werknemers voor de eerste achttien maanden van hun arbeidsovereenkomst in een CAO een afwijking als bedoeld in artikel 7:628, zevende lid, BW staat die verder gaat dan de calamiteiten waarvoor in het thans voorgelegde concept van de calamiteitenregeling een vrijstelling op grond van het huidige art. 8 BBA geldt (bijvoorbeeld regenval of geen of minder lange wachttijd alvorens geen loondoorbetaling). Een beroep op een uitkering op grond van artikel 18 WW zal in een dergelijk geval niet slagen.

Een beroep op een uitkering ex artikel 16 WW zal ook afgehouden worden, omdat gesteld kan worden dat er recht op loondoorbetaling bestaat als de werkgever de werktijd niet mag verkorten.

In het onderhavige concept verdwijnt het verbod tot werktijdverkorting. Als dit concept wet wordt is het niet meer mogelijk om een beroep op artikel 16 WW af te wenden. Een CAO-afwijking die verder gaat dan de omstandigheden die in de calamiteitenregeling zijn opgenomen, kan dan - anders dan nu de bedoeling is - tot een WW-recht op grond van artikel 16 WW leiden.

- Artikel 18 WW

In verband hiermee moeten worden aangepast:

- Artikel 19 lid 1 sub I WW
- Artikel 19 lid 8 sub b WW

- Artikel 18, tweede lid, WW

In het tweede lid wordt verwezen naar artikel 8, tweede lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1946. Dit besluit komt echter met dit wetsvoorstel te vervallen. Dit moet waarschijnlijk een verwijzing worden naar artikel 7:628 lid 8 BW (nieuw).

- Artikel 18, derde lid, WW

Volgens de concepttoelichting bij artikel XXII, onderdeel A, zal het dagloon voor deze uitkering gebaseerd worden op het loon in de dienstbetrekking ten aanzien waarvan gebruik gemaakt wordt van werktijdverkorting. Van de uitkering zal vervolgens op grond van het onderhavige artikel 18, derde lid, WW een fictief inkomen worden afgetrokken, welk inkomen wordt vastgesteld aan de hand van het aantal uren werktijdverkorting.

Het valt echter op dat in het beoogde artikel 18, derde lid, aanhef, WW het woord 'tevens' staat. Dit woord geeft aan dat ook het overig inkomen als bedoel in het beoogde artikel 1b, derde lid, WW in mindering moet worden gebracht. Hierdoor zou ook het inkomen van de nevendienstbetrekking invloed hebben op de hoogte van de betreffende uitkering. Dit lijkt ons niet de bedoeling, nu, zoals aangegeven, het dagloon van de artikel 18-uitkering alleen zal worden gebaseerd op het loon in de hoofddienstbetrekking.

3. Artikel XXII onderdeel D

- Artikel 20 WW

1. Voorgesteld wordt o.a. het achtste lid te laten vervallen. In dit lid wordt een tijdvak van 52 weken gedefinieerd.

Naar dit achtste lid wordt verwezen in het tweede lid van artikel 30a van de wet SUWI: na ommekomst van dit tijdvak wordt aan de werknemer passende arbeid aangeboden (= Pawa). Artikel 30a SUWI zal derhalve moeten worden aangepast.

2. In verband hiermee moeten worden aangepast.:

- Artikel 76a lid 2 WW (e moet b worden)
- Artikel 77a lid 2 WW (e moet b worden)
- Artikel 79 lid 2 sub c WW
- Artikel 26 lid 3 Wet WIA
- Artikel 29 lid 2 sub d ZW
- Artikel 45 lid 8 ZW

- Artikel 20, tweede lid, WW

1. Deze bepaling hoort meer thuis in artikel 16 WW, omdat zij over het ontstaan van het recht op WW-uitkering gaat.

2. Het gevolg van deze bepaling is dat een betrokkene die aansluitend aan een dienstbetrekking of tijdens de fictieve opzegtermijn volledig werkzaamheden gaat verrichten uit hoofde waarvan hij niet als werknemer wordt aangemerkt en na (36 - 26 =) tien weken of meer met deze werkzaamheden stopt geen aanspraak meer kan maken op WW-uitkering. Hij voldoet immers niet meer aan de wekeneis.

4. Artikel XXII onderdeel H

- Artikel 26a WW

1. Het vervallen van het tweede lid heeft tot gevolg dat de artikelen 19, eerste lid onderdeel k, artikel 26, onderdelen d t/m g en i t/m m alsnog van toepassing zijn, en er geen vrijstelling bestaat van de verplichtingen van artikel 24, eerste lid, onder 1, 2 en 4 WW voor degenen die (vrijwel) fulltime werken doch daarmee een inkomensverlies van meer dan 12,5% hebben.

Dit betekent dat de uitsluitingsgrond bij te lange vakantie, de registratieplicht en enige andere re-integratieverplichtingen van toepassing blijven, en geen vrijstelling bestaat van de passende arbeidverplichtingen. Deze wijziging wordt niet toegelicht.
Aangenomen wordt dat niet beoogd wordt deze bepaling te laten vervallen.

Voor het geval de betreffende vrijstellingen toch gewenst worden, zou er een vrijstelling kunnen worden opgenomen in de Regeling vrijstelling verplichtingen ex artikel 24 lid 8 en artikel 26 lid 3 WW. Voor het buiten toepassing laten van artikel 19 lid k WW kan mogelijk in de Vakantieregeling WW en IOW ex. artikel 19, vijfde lid, WW een bepaling worden opgenomen.

5. Artikel XXII onderdeel I

- Artikel 27 WW

Zie de opmerking over artikel 1b, negende lid.

- Artikel 27, elfde lid, WW

In artikel 27, elfde lid, staat B voor het aantal uren in een kalendermaand dat de werknemer gewerkt zou hebben indien, hij de arbeid, bedoel in het eerste of twee lid zou hebben aanvaard of verkregen.

Hieraan moet worden toegevoegd: behouden. De maatregel wordt ook opgelegd bij verwijfbare werkloosheid en het niet behouden van passende arbeid.

6. Artikel XXII onderdeel K

- Artikel 35b WW

1. Met het vervallen van artikel 35b WW is er geen bepaling meer opgenomen met betrekking tot de volgorde van vermindering van de uitkeringen. Deze volgorde is van belang voor de toerekening van het verhaal aan de O&O werkgever.

2. In verband met deze wijziging moet worden aangepast:
-Artikel 116 lid 1 WW.

7. Artikel XXII onderdeel P

- Artikel 47 WW

Zie de opmerking over art. 1b, negende lid.

8. Artikel XXII onderdeel T

- Artikel 64 WW

Zijn er -gezien de tekst van artikel 7:673b BW- situaties denkbaar waarin de transitievergoeding als derdenbetaling aangemerkt moet worden?

Zo ja, wordt dan onderkend dat de vergoeding valt onder de derdenbetaling van het huidige artikel 64, eerste lid en onder c, van de WW?

In artikel 67 WW nieuw wordt de transitievergoeding als betaling aan derden immers niet uitgesloten van het loonbegrip van Hoofdstuk IV WW.

9. Artikel XXII onderdeel Q

- Artikel 47b WW

In verband hiermee moet worden aangepast:

- Artikel 5 lid 5 Toeslagenwet

10. Artikel XXII onderdeel V

- Artikel 67 WW

Dit artikel bepaalt o.a. dat de transitievergoeding geen loon is in de zin van hoofdstuk IV WW. Voor de houdbaarheid in rechte van dit punt verwijzen wij naar de paragraaf internationale aspecten.

Bij niet houdbaarheid in verband met internationale aspecten is er een probleem. Wij vrezen dat het overnemen van de transitievergoeding voor UWV niet uitvoerbaar is:

In artikel 7:673 BW is in het vierde lid onder a bepaald dat voor de vaststelling van de hoogte van die transitievergoeding gegevens nodig zijn waarover UWV niet kan beschikken.

Zo dient samentelling plaats te vinden van eerdere arbeidsovereenkomsten binnen zes maanden bij dezelfde werkgever en van dienstverbanden bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn, tenzij bij de eindiging van een eerdere dienstbetrekking al een transitievergoeding verschuldigd was. Voorts worden maanden waarin de gemiddelde omvang van de door de werknemer verrichte arbeid 12 uur of minder per week bedraagt, buiten beschouwing gelaten.

- UWV beschikt niet over informatie over de inhoudelijke invulling van voorgaande dienstverbanden met andere werkgevers, en kan daarover ook na uitputtend onderzoek niet altijd beschikken. De werkgever bestaat immers veelal niet meer.

- Daarnaast is niet bekend of al eerder een transitievergoeding is toegekend.

- Er is geen informatie over het aantal uren dat de werknemer gemiddeld voorafgaand aan zijn 18e verjaardag bij de werkgever heeft gewerkt. In Suwinet kunnen de verloonde uren van maximaal vijf jaar terug worden geraadpleegd. Verloonde uren zijn echter niet altijd gelijk aan daadwerkelijk gewerkte uren.

- Het is niet duidelijk hoe de gemiddelde omvang van het dienstverband voorafgaand aan de achttiende verjaardag moet worden vastgesteld. Over welke periode moet worden gemiddeld? In de wet is hierover niets bepaald. In het algemene deel van de Memorie van Toelichting bij de transitievergoeding (hoofdstuk 3, paragraaf 4, pagina 63) wordt over de middeling het volgende opgemerkt:

'Verder worden maanden waarin de werknemer voor zijn achttiende verjaardag gemiddeld 12 uur of minder per week arbeid heeft verricht, niet meegeteld voor de berekening van de omvang van de vergoeding. De reden voor de uitzonderingen zijn reeds toegelicht bij de wijziging van de ketenbepaling (in hoofdstuk 2 van deze memorie) zodat hier kan worden volstaan met daarnaar te verwijzen.'

Hoofdstuk 2 van de memorie bevat de volgende passage (pagina 48):

'Ten aanzien van de ketenbepaling als geheel wordt een uitzondering gemaakt voor werknemers die jonger zijn dan achttien jaar met een feitelijke arbeidsduur van 12 uur of minder per week, gemiddeld over drie maanden bezien. Tot het achttiende jaar is iedereen gebonden aan de leer- en kwalificatieplicht. Dit brengt met zich mee dat de arbeid voor het overgrote deel van deze groep noodzakelijkerwijs niet meer dan van bijkomstige aard kan en moet zijn. Voor deze specifieke groep heeft de ketenbepaling -evenals de transitievergoeding bij ontslag, zie onder hoofdstuk 3, paragraaf 4- geen betekenis. Om de werkgever in dergelijke situaties niet met overbodige

verplichtingen op te zadelen, wil de regering de ketenbepaling voor bovengenoemde groep buiten toepassing laten'.

Ons inziens kan uit deze passage, ook in onderling verband gezien, niet worden afgeleid of de middeling als bedoeld in artikel 7:673 BW eveneens per perioden van drie maanden dient te geschieden. Wij verzoeken de minister om dit expliciet in de toelichting (c.q. de wet zelf) op te nemen.

Tenslotte verwijzen wij naar ons commentaar bij artikel 7:668a BW, dat van overeenkomstige toepassing is.

11. Artikel XXII onderdeel X

- Artikelen # en

1. Als het de bedoeling is dat zowel artikel # als artikel ## betrekking heeft op exact dezelfde groep uitkeringsgerechtigden, is het wenselijk dat die groep in beide artikelen op dezelfde manier wordt aangeduid.

Nu staat er in artikel #:

... blijven van toepassing op een recht op uitkering waarvan de eerste werkloosheidsdag is gelegen voor de dag van inwerkingtreding met dien verstande dat ...

En in artikel ##:

Een recht op uitkering op grond van de Werkloosheidswet zoals deze luidde ... wordt ...

2. Artikel # is wat lastig te doorgronden. Het zou o.i. verhelderend zijn als aan het slot van de tekst wordt toegevoegd dat het gaat om het ontstaan van een nieuw recht op grond van hoofdstuk II "zoals dat luidt na inwerkingtreding van hoofdstuk 2 van de Wet hervorming flexrecht, ontslagrecht en Werkloosheidswet". Verder zorgt de toelichting voor verwarring, omdat het laatste deel van die toelichting gekoppeld lijkt aan de zinsnede "met dien verstande dat artikel 21 ...". Dat kan echter niet juist zijn, omdat wat daar gezegd wordt voor een groot deel terugslaat op het eerste deel van het artikel waarin geregeld wordt in welke gevallen het oude recht van toepassing blijft. En dat de inkomstenkorting van toepassing is op het nieuwe recht volgt helemaal niet uit deze overgangsbepaling.

Ter verdere toelichting nog het volgende:

De zinsnede in artikel # die begint met "met dien verstande dat artikel 21 ..." beoogt o.i. te regelen dat na inwerkingtreding van de Wet hervorming flexrecht, ontslagrecht en Werkloosheidswet er geen herleving van het recht op grond van de oude WW meer kan plaatsvinden voor zover er een nieuw recht is ontstaan op grond van het nieuwe hoofdstuk II.

In artikel 21 lid 1 oud is weliswaar ook geregeld dat een recht alleen kan herleven voor zover er geen nieuw recht ontstaat ingevolge hoofdstuk II, maar dat heeft betrekking op het ontstaan van een nieuw recht op basis van het oude hoofdstuk II. Dat is uiteraard niet meer aan de orde na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel. Er kan wel een nieuw recht ontstaan op grond van hoofdstuk II nieuw. Om te regelen dat ook in die situatie het oude recht (gedeeltelijk) kan herleven, is o.i. de laatste zinsnede aan artikel # toegevoegd.

Verder regelt die zinsnede "met dien verstande dat art. 21 ..." niets. Of en in hoeverre dat oude recht herleeft stel je vast op basis van de oude bepalingen, en dus op grond van een urenvergelijking. Dat volgt uit het eerste deel van artikel #, omdat daarin is bepaald dat je op oude rechten de oude bepalingen van hoofdstuk II blijft toepassen. Ook volgt uit dat eerste deel van artikel # dat als betrokkene opnieuw gaat werken en inkomsten ontvangt, dat dan voor het oude

recht de urenkortingssystematiek geldt. Voor het nieuwe recht geldt op basis van de nieuwe bepalingen, geheel los van het overgangsrecht, de inkomstenkortingssystematiek.

3. De verhouding tussen artikel # en artikel ## is ook niet helemaal duidelijk. Artikel # kan zowel betrekking hebben op lopende uitkeringen op datum inwerkingtreding als op uitkeringsrechten die daarna herleven. Artikel ## gaat ook over beide uitkeringsrechten (lopende en herlevende). Dat betekent dat er twee bepalingen zijn, waarin in de ene geregeld wordt dat het oude recht van toepassing blijft en in de andere dat die uitkeringsrechten toch worden gewijzigd. O.i. zou dat onderlinge verband tot uitdrukking moeten worden gebracht door in artikel # op te nemen "onverminderd het bepaalde in artikel ##".

4. Artikel ## ziet op alle soorten WW-uitkering. Dat zou betekenen dat mogelijk ook lopende WW-uitkeringen op grond van artikel 18 WW en Hoofdstuk IV omgezet zouden moeten worden. Dat lijkt ons niet bedoeld en achten wij ongewenst. Wij verzoeken u van dit artikel uitkeringen op grond van artikel 18 WW en hoofdstuk IV uit te zonderen.

5. Op grond van artikel ## zouden na de conversie alle nieuwe artikelen van toepassing worden op lopende uitkeringen. Dit zou betekenen dat ook de nieuwe uitkeringsduur op deze gevallen van toepassing wordt. Dat lijkt ons niet in overeenstemming met de bedoeling. Wij verzoeken u in dit artikel expliciet te regelen welke artikelen wel/niet van toepassing worden op lopende uitkeringen.

12. Artikel XXIII onderdeel C

Artikel 133i Overgangsrecht in verband met artikel 59

Lid 1 luidt: Indien op of na 1 januari 2016 recht op een uitkering op grond van deze wet ontstaat, waarbij de eerste dag van de wachttijd gelegen is voor 1 april 2019,

Bij deze formulering is het de vraag of de afbouw van de maximale duur van de WGA-loongerelateerde uitkering ook geldt bij herleving van het recht op of na 1-1-2016 of alleen geldt indien voor het eerst recht op uitkering ontstaat op of na 1-1-2016.

Voor de WW is in artikel XII Onderdeel X bij Artikel * vermeld dat de oude WW-bepalingen (met

een uitzondering voor artikel 21 lid 1 WW, die voor de duur niet van belang is) blijven gelden als de eerste werkloosheidsdag ligt voor 1-1-2016. Dit betekent dat bij een eerste werkloosheidsdag voor 1-1-2016 en een herleving WW vanaf 1-1-2016 de oude maximale duur van 38 maanden blijft gelden.

We nemen daarom aan dat lid 1 ziet op de afbouw van de maximale duur van recht op WGA-LGU-uitkering dat voor het eerst ontstaat op of na 1-1-2016 en niet op herleving van recht op WIA-LGU-uitkering vanaf deze datum. Dit betekent dat als sprake is van herleving op of na 1-1-2016 en voor het eerst ontstaan van recht voor 1-1-2016 de maximale duur van 38 maanden blijft gelden. Het is wenselijk de wettekst en de artikelsgewijze toelichting hierop aan te passen.

In lid 1 is de voorwaarde vermeld dat de eerste dag van de wachttijd gelegen moet zijn vóór 1 april 2019. Gezien de artikelsgewijze toelichting gaat het om een afbouw van de maximale duur van de WGA-LGU-uitkering in de periode 1-1-2016 tot 1-4-2019. Bij deze afbouw gaat het om toegekende WGA-LGU-uitkeringen. Dan moet de ingangsdatum van de WGA-LGU-uitkering uiterlijk vóór 1-4-2019 liggen en niet de eerste dag van de wachttijd. In dit laatste geval zou de afbouw periode nog doorlopen tot 1-4-2021.

We nemen daarom aan dat bedoeld wordt: de dag waarop voor het eerst recht ontstaat gelegen moet zijn voor 1 april 2019. Graag zien we dat de wettekst en de artikelsgewijze toelichting hierop wordt aangepast.

Lid 2 en de artikelsgewijze toelichting moeten dan eveneens worden aangepast, omdat het artikel dan reeds per 1 april 2019 kan vervallen in plaats van per 1 april 2021.

Artikel 133j Overgangsrecht in verband met artikel 59

Dit artikel luidt:

Bij de toepassing van artikel 59, tweede lid, is de duur van de loongerelateerde uitkering van de WGA-uitkering niet korter dan de nog resterende duur van de beëindigde en niet herleefde uitkering op grond van de Werkloosheidswet, mits dat recht is ontstaan voor 1 januari 2016.

Artikel 59, tweede lid bepaalt alleen de duur zonder rekening te houden met aftrek van de duur van een eerder gekregen WW-uitkering. Dat wordt in het derde lid van artikel 59 geregeld.

We stellen voor de wetstekst aan te passen:

Bij de toepassing van artikel 59, tweede en vierde (nieuw) lid, is de resterende duur van de loongerelateerde uitkering van de WGA-uitkering niet korter dan de nog resterende duur van de beëindigde en niet herleefde uitkering op grond van de Werkloosheidswet, mits dat recht is ontstaan voor 1 januari 2016.

De artikelsgewijze toelichting lijkt alleen te wijzen op een situatie waarin er onmiddellijk voorafgaand aan de zieke WW uitkering werd genoten. Artikel 59 lid 3 WIA is nog niet zolang geleden aangepast omdat een dergelijke beperkte formulering tot onwenselijke uitkomsten leidden. We nemen echter aan dat de oorzaak van de beëindiging van de WW-uitkering niet uitmaakt en dat artikel 133j dus ook bijvoorbeeld van toepassing is bij beëindigen op grond van artikel 19 en 20 WW.

De artikelsgewijze toelichting moet hier dan op aangepast worden.

Wijziging artikel 123 c WIA

Artikel 123 c bevat ook overgangsrecht in verband met artikel 59, derde lid.

Per 1-1-2016 zal het derde lid vernummerd worden tot vierde lid. Het kopje en de tekst van lid 1 zal hierop moeten worden aangepast. Verder zal uit dit artikel duidelijker moeten gaan blijken voor welke WGA-loongerelateerde uitkeringen dit artikel nog van toepassing is.

Dit overgangsartikel is ingevoerd toen per 1-1-2008 de duur van de WGA-loongerelateerde uitkering gebaseerd werd op arbeidsverleden i.p.v. op leeftijd.

13. Artikel XXIV onderdeel A

Algemeen

In artikel XXIV onderdeel A wordt geregeld dat het ziekengeld voor de zieke werkloze wordt vastgesteld overeenkomstig de systematiek van artikel 47 onder b van de WW. De kortingssystematiek van artikel 31 lid 2 ZW is dan niet van toepassing. Volgens de toelichting is deze wijziging nodig omdat de invoering van het wetsvoorstel meebrengt dat het WW-dagloon op een andere wijze wordt berekend dan het ZW-dagloon. UWV zien geen mathematische reden voor deze wijziging. Is er wellicht een andere reden voor deze wijziging? Graag zien wij op basis van enkele voorbeelden nader toegelicht in hoeverre de uitkomst van de berekeningsformule in artikel 47 onder b WW afwijkt van de berekeningsformule in artikel 31 lid 2 ZW.

- Artikel 29, zevende lid, ZW

Artikel 47, onder b, WW komt als volgt te luiden.

De uitkering op grond van deze wet bedraagt per kalendermaand:

a.

b. $0,7 \times (A - B \times C/D)$ vanaf de derde maand waarin recht op een uitkering bestaat. Hierbij staat: A voor het maandloon; B voor het inkomen in een kalendermaand; C voor het dagloon; D voor het dagloon waarnaar de uitkering zou zijn berekend indien dat niet gemaximeerd zou zijn op het in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen bedoelde bedrag met betrekking tot een loontijdvak van een dag.

Voor de toepassing van deze bepaling zijn de begrippen

- maandloon (factor A)
- inkomen in een kalendermaand (factor B)
- dagloon (factor C en D)

nader gedefinieerd in artikel 1b, leden 1, 2 en 3 van de voorgestelde WW. Vgl:

Artikel 1b

1. 1. Voor de berekening van de hoogte van de uitkering waarop op grond van deze wet recht bestaat wordt als dagloon beschouwd $\frac{1}{261}$ deel van het loon dat de werknemer in de periode van één jaar, die eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin het arbeidsurenverlies, bedoeld in artikel 16, eerste lid, onderdeel a, is ingetreden, verdiende, doch ten hoogste het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag.

2. Het maandloon in een kalendermaand bedraagt:

a. 21,75 maal het dagloon; of b. indien het recht op uitkering niet op de eerste dag van de kalendermaand ontstaat of niet op de laatste dag van de kalendermaand eindigt: het totale aantal dagen in die kalendermaand verminderd met het aantal dagen in die kalendermaand totdat het recht op uitkering ontstaat dan wel nadat het recht op uitkering is geëindigd, vermenigvuldigd met het dagloon. Bij het bepalen van het aantal dagen worden de zaterdagen en zondagen buiten beschouwing gelaten.

3. Het inkomen in een kalendermaand bedraagt: a. indien recht op uitkering bestaat over een volledige kalendermaand: het inkomen over die volledige kalendermaand; of b. indien niet over een volledige kalendermaand recht op uitkering bestaat: het inkomen over de dagen in die kalendermaand waarop recht op uitkering bestaat.

Gelet op de redactie van artikel 29, zevende lid, ZW wordt de werkwijze van artikel 47 onder b WW van overeenkomstige toepassing verklaard op de zieke werkloze. In de ZW ontbreekt echter een definitie van de factoren A en B zodat niet duidelijk is wat daarmee voor de toepassing van de ZW wordt bedoeld. Het voorstel is om, ervan uitgaande dat met deze begrippen hetzelfde wordt bedoeld als in de WW, in artikel 29, zevende lid, ZW ook een verwijzing op te nemen naar artikel 1b, leden 2, 3 en 9 van de WW.

Het dagloon (factor C en D) wordt in de Ziektewet wel nader gedefinieerd, namelijk in artikel 15 ZW.

In het (op artikel 15, tweede lid, ZW gebaseerde) Dagloonbesluit is in artikel 7, eerste lid, geregeld dat het dagloon ZW gelijk is aan het dagloon WW. We gaan ervan uit dat het de bedoeling is dat de factor C aldus ingevuld dient te worden.

Omdat in het derde lid van artikel 7 Dagloonbesluit nu is geregeld hoe het dagloon van een zieke werkloze moet worden vastgesteld, heeft dit lid, gelet op de komst van artikel 29, zevende lid, zijn betekenis verloren.

UWV is voorstander van de huidige bepaling met gelijkstelling van dagloon ZW met WW.

Voor zover nu valt te overzien zal (naast het Dagloonbesluit) ook het Algemeen Inkomensbesluit sociale zekerheidswetten (AIB) aangepast moeten worden omdat het inkomensbegrip voor de (zieke) werkloze wijzigt. Inkomen dat de uitkeringsgerechtigde ontving, op de dag voorafgaande aan het intreden van het risico, uit andere werkzaamheden dan de werkzaamheden waaruit het recht op uitkering is ontstaan zal in de nieuwe situatie immers ook in aanmerking moeten worden genomen voor verrekening.

14. Artikel XXIV

Onderdeel D

Artikel 101 ZW

Over artikel XXIV (wijzigingen Ziektewet) hebben we 1 kleine technische opmerking:

(...)

D

In artikel 101 vervalt de aanduiding "1." voor het eerste lid.

De huidige tekst van artikel 101 ZW op Overheid.nl:

Artikel 101

1. Artikel 19aa is niet van toepassing op de verzekerde die:

- a. verzekerd is op grond van artikel 16 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering; of
- b. recht heeft op toekenning of heropening van een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de artikelen 19a, 20, 43a onderscheidenlijk 47, 47a of 47b van die wet.

2. I [Dit lid is nog niet in werking getreden.]

Het lijkt ons dat niet alleen de aanduiding "1" voor het eerste lid moet verdwijnen maar naar wij aannemen dan toch ook het tweede lid? Of vloeit dit voort uit de Wijzigingen van de BEZAVA in artikel XXV onder 5?

Wij denken dat puur technisch niet alleen het voorziene tweede lid in de wet BEZAVA moet vervallen maar ook deze aanduiding of is dit puur van redactionele aard en daardoor vanzelfsprekend?

15. Artikel XXIV onderdeel E

- Artikel # ZW

Gelet op de voorgestelde conversiebepaling in de WW (waarbij is geregeld dat een recht op uitkering WW naar huidig recht, onder het opnieuw vaststellen van het dagloon per een bepaalde datum wordt omgezet naar een recht op uitkering WW naar nieuw recht) is bovengenoemde overgangsbepaling niet toereikend voor de ZW uitvoering.

Immers als een WW uitkering naar oud recht bv. een half jaar na 1-1-2016 wordt omgezet in een WW uitkering naar nieuw recht dan zal bovenstaande formulering ertoe leiden dat bij ziekte het oude artikel 29, zevende lid, ZW, nog moet worden toegepast terwijl het recht op uitkering WW naar oud recht al is omgezet naar een uitkering naar nieuw recht.

Voorbeeld: Als een werkloze, wiens 1^e WW dag ligt voor 1 januari 2016, op enig moment na conversie in 2016 ziek wordt en blijft, dient het oude artikel 29, zevende lid, ZW te worden toegepast.

Er ontbreekt een wettelijke basis om in dat geval het nieuwe artikel 29, zevende lid, ZW te kunnen toepassen.

16. Artikel XXVI

- Artikelen 27 en 28 WFSV

Voorgesteld wordt om in de Wfsv (artikelen 27 en 28) een delegatiebepaling op te nemen op grond waarvan de Awf-premie en de sectorpremie mede afhankelijk gemaakt kan worden van onder meer de mate waarin door werkgevers maatregelen worden getroffen gericht op bevordering van de duurzame arbeidsparticipatie van de werknemers. Ook wordt voorgesteld om een premiekorting in te voeren die van dezelfde factor afhankelijk is.

Wij hebben daar twee bedenkingen bij *1. als UWV de maatregelen van de werkgever moet beoordelen ontbreekt daarvoor de wettelijke basis*

Om de premie afhankelijk te maken van de inspanningen van de werkgever, moet geregeld worden wie deze inspanningen gaat beoordelen. Zonder nadere wetgeving (in formele zin) zal de belastingdienst dat moeten doen, omdat de belastingdienst formeel de premie vast stelt, en de hier bedoelde beoordeling van werkgeversinspanningen een onderdeel van de premievaststelling is. De werkgever kan dan bij het bestrijden van het premiebesluit ook de waardering van de door hem genomen maatregelen aanvechten. Dat aspect is namelijk een 'merit of the matter' van het premiebesluit in de zin van artikel 6 EVRM.

Als het niet de bedoeling is dat de belastingdienst zich buigt over dit aspect zal er een bepaling a la artikel 115 WIA, 129b WW moeten komen, met de strekking: 'het bezwaar of beroep van de werkgever tegen de premie kan niet gegrond zijn op de grief dat de werkgever zich wel degelijk voldoende heeft ingespannen om de arbeidsparticipatie te bevorderen'.

Een dergelijke bepaling kan alleen gemaakt worden als een ander bestuursorgaan (UWV) deze grieven wél beoordeelt. Iemand moet het immers beoordelen, en de werkgever moet dat oordeel ook door de rechter kunnen laten toetsen.

UWV kan de inspanningen alleen beoordelen wanneer ze daartoe bevoegd is. Dat is op dit moment niet het geval. Een dergelijke bevoegdheid zal bij formele wet moeten worden opgenomen.

Gebruikmaking van deze bevoegdheid door UWV leidt tot oordelen over de inspanningen van werkgevers. Deze oordelen zijn besluiten in de zin van de Awb.

Kortom: zonder toevoeging van deze twee wettelijke bepalingen is eventuele toetsing door UWV van de inspanningen van de werkgever niet mogelijk en zal de belastingdienst dat moeten doen.

2. het wordt erg lastig om de inspanningen van de werkgever te beoordelen

Het zal erg lastig zijn om de inspanningen van de werkgever te beoordelen. Wij onderschrijven de twijfels die doorklinken in de notitie van SZW van 7 januari 2013 over de (on)mogelijkheid om objectieve criteria vast te stellen. Het voorbeeld dat SZW daarbij (p.4) aanhaalt spreekt o.i. boekdelen: als er bijvoorbeeld een financieel criterium wordt gehanteerd kan het zo zijn de werkgever veel geld investeert in scholing, maar dat die scholing gericht is op de functie van dat moment en niet op de loopbaan, waardoor hij eigenlijk onvoldoende maatregelen heeft genomen.

Wij hebben grote twijfels of het mogelijk is om voldoende objectieve criteria vast te stellen.

In ieder geval zullen besluiten over de mate van inspanning van de werkgever bezwaargevoelig zijn. Vanwege het gevolg er van voor de premie, omdat er een oordeel wordt gegeven dat door de werkgever als verwijt over zijn gedrag gevoeld zal worden en omdat de criteria waarschijnlijk ruimte voor discussie zullen laten.

Ook kan gezegd worden dat de beoordeling van de inspanningen van de werkgever eigenlijk meer thuis hoort in de relatie tussen werkgever en werknemer. Als dit aspect ook in een ontslagprocedure aan de orde komt, wordt er in twee procedures over dit thema gesproken, wat niet doelmatig lijkt.

Kostenraming bij het onderdeel premiedifferentiatie en premiekorting

Met het huidige voorstel is nog niet geregeld welk bestuursorgaan de besluiten neemt waarbij wordt beoordeeld in hoeverre werkgevers maatregelen hebben getroffen gericht op de bevordering van de duurzame arbeidsparticipatie van werknemers, een beoordeling die gedaan moet gaan worden ten behoeve van de vaststelling van de premiekorting en premiedifferentiatie WW (artikel XXVI van het wetsvoorstel).

Als UWV dat gaat doen dan zijn daar aanzienlijke kosten aan verbonden. Kosten van het nemen van de primaire beschikkingen, maar ook kosten van bezwaar- en beroepzaken tegen deze beschikkingen. Het gaat hier om bezwaargevoelige besluiten, vanwege het gevolg er van voor de premie; omdat er een oordeel wordt gegeven dat door de werkgever als verwijt over zijn gedrag gevoeld zal worden en omdat de criteria waarschijnlijk ruimte voor discussie zullen laten.

Zo lang in het wetsvoorstel een basis in de formele wet ontbreekt waarbij UWV de taak krijgt om bedoelde inspanningen te beoordelen, moeten wij er van uitgaan dat UWV deze taak niet krijgt.

Daarom wordt er nu geen kostenraming gemaakt van de kosten van (o.m.) de bezwaar- en beroepsprocedures.

17. Artikel XXVIII

Onderdeel A (onder 2)

- Artikel 3, eerste lid, Wet IOW

De tekst "voldaan is aan de voorwaarden" moet zijn: "voldeed aan de voorwaarden".

Onderdeel C (onder 1)

- Artikel 10, eerste lid, Wet IOW

Het bedrag genoemd in artikel 2, derde lid, onderdeel b, onder 1^{ste}, TW is een dagbedrag. Aangezien dit in artikel 10, eerste lid, IOW moet worden afgezet tegen een maandbedrag, moet dit in de tekst van deze laatste bepaling nog vermenigvuldigd worden met 21,75.

Onderdeel D

- Artikel 50, tweede lid, Wet IOW

De datum 1 december 2016 die hier vervangen wordt, hebben wij niet aangetroffen in artikel 50 Wet IOW (meest recente versie op Overheid.nl). Wel 1 juli 2016.

Hoofdstuk 3. Slotbepalingen

1. Nummering artikelen moet zijn: XXIX en XXX2. Artikel XXIV

Volgens de toelichting bij artikel XXIV (XXIX) is de beoogde datum van inwerkingtreding voor de maatregelen die dienen ter nadere bescherming flexibele arbeid en de maatregelen rond de IOAW 1 januari 2015. Voor de overige bepalingen van deze wet is de beoogde inwerkingtreding 1 januari 2016. UWV is van opvatting dat dit ook geldt voor artikel XXIV onderdeel B betreffende de ministeriële regeling in verband met het begrip passende arbeid en dat dit niet geldt voor artikel XXV betreffende de (technische) aanpassingen in verband met het vervallen van de arbeidsverledeneis in de Ziektewet.

Bijlage 2: Uitwerking art. 18 WW (Calamiteitenregeling)

De verschillen met de tekst in het wetsvoorstel zijn geaccentueerd weergegeven.

Artikel 18 WW

1. Indien de werkgever op grond van artikel 628, achtste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, niet verplicht is het loon te betalen, heeft de werknemer recht op uitkering indien aan de voorwaarden hiervoor wordt voldaan.

2. Bij ministeriële regeling kan worden bepaald dat ten aanzien van het recht op uitkering van de werknemer, bedoeld in het eerste lid, artikel 17, 26 of 42 geheel of gedeeltelijk buiten toepassing wordt gelaten in bij die regeling te benoemen buitengewone omstandigheden als bedoeld in artikel 628, achtste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en kunnen regels worden gesteld met betrekking tot de betaling van de uitkering.

3. Voor de toepassing van dit artikel bedraagt het weekloon in een kalenderweek 5 maal het dagloon.

4. Indien de werkgever op grond van het eerste lid niet verplicht is het loon door te betalen, wordt onder inkomen in een kalenderweek verstaan:

(A / B) x C. Hierbij staat:

A voor het aantal arbeidsuren per kalenderweek waarover de werkgever verplicht is het loon door te betalen;

B voor het gemiddeld aantal arbeidsuren per kalenderweek, bedoeld in artikel 16, tweede lid; en

C voor het dagloon indien dat niet gemaximeerd zou zijn op het in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen bedoelde bedrag, vermenigvuldigd met 5.

5. De uitkering als bedoeld in het eerste lid bedraagt per kalenderweek:

a. 0,75 x (A - B x C/D) over de eerste twee maanden waarin recht op een uitkering bestaat; en

b. 0,7 x (A - B x C/D) vanaf de derde maand waarin recht op een uitkering bestaat. Hierbij staat:

A voor het weekloon;

B voor het inkomen in een kalenderweek;

C voor het dagloon;

D voor het dagloon waarnaar de uitkering zou zijn berekend indien dat niet gemaximeerd zou zijn op het in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen bedoelde bedrag met betrekking tot een loontijdvak van een dag.

6. Het recht op uitkering op grond van dit artikel eindigt indien de uitkering in een kalenderweek minder bedraagt dan 12,5% van het weekloon.

Bijlage 3: Uitwerking hoofdstuk IV WW (Faillissementsuitkeringen)

De verschillen met de tekst in het wetsvoorstel zijn geaccentueerd weergegeven.

Artikel 61a WW (Overlijdensuitkering)

1. De nagelaten betrekkingen van een werknemer hebben recht op uitkering op grond van dit hoofdstuk over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam doch ten hoogste het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot het loontijdvak van een dag, vermenigvuldigd met 21,75, indien zij van een werkgever, die verkeert in een omstandigheid als bedoeld in artikel 61, een overlijdensuitkering te vorderen hebben.

2. Indien de uitkering als bedoeld in het eerste lid niet gemaximeerd zou zijn op het in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen bedoelde bedrag, met betrekking tot het loontijdvak van een dag, vermenigvuldigd met 21,75, en daardoor meer bedraagt dan dat bedrag, dan worden de tot het loon behorende componenten volgens de door Onze Minister te stellen regels naar evenredigheid betaald.

3. Artikel 674, derde en vierde lid, van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 63 zijn van overeenkomstige toepassing met betrekking tot het recht op uitkering op grond van dit artikel. De artikelen 19, 20, 21,64 en 65 zijn niet van toepassing met betrekking tot het recht op uitkering op grond van dit artikel.

Artikel 64 (Recht en maximering uitkering)

1. Het recht op uitkering op grond van dit hoofdstuk omvat:

a. het loon over ten hoogste dertien weken, onmiddellijk voorafgaande aan:

1°. de dag waarop de dienstbetrekking door ontbinding eindigt;

2°. de dag waarop de dienstbetrekking met wederzijds goedvinden eindigt;

3°. de dag waarop de dienstbetrekking van rechtswege eindigt, of

4°. de dag van opzegging van de dienstbetrekking;

b. het loon over ten hoogste de voor de werknemer geldende termijn van opzegging of de termijn van opzegging, die zou hebben gegolden als deze termijn was aangevangen op de op grond van het tweede lid door het UWV vastgestelde dag, met dien verstande dat de krachtens artikel 40 van de Faillissementswet ten aanzien van de werknemer geldende termijn, zowel in als buiten faillissement, niet wordt overschreden; en

c. het vakantiegeld, de vakantiebijslag en de bedragen, die de werkgever in verband met de dienstbetrekking met de werknemer aan derden verschuldigd is, over ten hoogste het jaar

onmiddellijk voorafgaande aan het tijdstip waarop de in onderdeel a, onder 1°, 2°, 3° of de in onderdeel b bedoelde termijn eindigt.

2. Ten aanzien van het eerste lid, onderdeel a, geldt dat het recht op uitkering op grond van dit hoofdstuk het loon omvat over ten hoogste dertien weken onmiddellijk voorafgaande aan de dag waarop de dienstbetrekking naar het oordeel van het UWV redelijkerwijs had moeten worden beëindigd of opgezegd, indien de dienstbetrekking niet of op een later dan het daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende moment is beëindigd of opgezegd.

3. De hoogte van de uitkering van het vakantiegeld, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, wordt berekend op grond van de aanspraak op vakantiedagen die de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking heeft, met dien verstande dat de uitkering niet meer bedraagt dan het vakantiegeld over het aantal vakantiedagen dat hij kan verwerven in een jaar waarin hij een dienstbetrekking met de werkgever, bedoeld in artikel 61, heeft en waarin hij gedurende de volledig overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft.

4. Voor zover de uitkering betrekking heeft op het loon, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a en b, bedraagt de uitkering per kalendermaand ten hoogste 100/108 deel van het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, maal 21,75.

5. Voor zover de uitkering betrekking heeft op de vakantiebijslag, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, bedraagt de uitkering per kalendermaand ten hoogste 8/108 deel van het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, maal 21,75.

6. Voor zover de uitkering betrekking heeft op het vakantiegeld, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, bedraagt de uitkering per dag waarop het vakantiegeld betrekking heeft ten hoogste 100/108 deel van het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen.

7. Voor zover de uitkering betrekking heeft op de bedragen, die de werkgever in verband met de dienstbetrekking met de werknemer aan derden verschuldigd is, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, bedraagt de uitkering ten hoogste 30% van het bedrag bedoeld in artikel 17, eerste lid, Wet financiering sociale verzekeringen, maal 261.

8. Indien de uitkering als bedoeld in het vierde of zevende lid zonder toepassing van de genoemde maximering meer zou bedragen dan de in die leden bedoelde maximale bedragen, dan worden de tot het loon behorende componenten respectievelijk de door de werkgever aan derden verschuldigde bedragen volgens door Onze Minister te stellen regels naar evenredigheid betaald.

9. Indien het recht op uitkering als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a en b, niet op de eerste dag van de kalendermaand ontstaat of eindigt, bedraagt de uitkering niet meer dan het totale aantal dagen in die kalendermaand verminderd met het aantal dagen in die kalendermaand totdat het recht op uitkering ontstaat dan wel nadat het recht op uitkering is geëindigd, **vermenigvuldigd met 100/108 deel van het bedrag bedoeld in artikel 17, eerste lid, Wet financiering sociale verzekeringen.** Bij het bepalen van het aantal dagen in een kalendermaand worden de zaterdagen en zondagen buiten beschouwing gelaten.

10. Indien het recht op uitkering als bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, betreffende vakantiebijslag niet op de eerste dag van de kalendermaand ontstaat of eindigt, bedraagt de uitkering niet meer dan het totale aantal dagen in die kalendermaand verminderd met het aantal dagen in die kalendermaand totdat het recht op uitkering ontstaat dan wel nadat het recht op uitkering is geëindigd, vermenigvuldigd met 8/108 deel van het bedrag bedoeld in artikel 17, eerste lid, Wet financiering sociale

verzekeringen. Bij het bepalen van het aantal dagen in een kalendermaand worden de zaterdagen en zondagen buiten beschouwing gelaten.

Artikel 65 WW (Inkomstenverrekening)

1. Indien recht op uitkering op grond van dit hoofdstuk bestaat en de werknemer inkomen geniet in een kalendermaand, wordt de op grond van artikel 64 vastgestelde uitkering, vermenigvuldigd met de uitkomst van $(A-B)/A$. Hierbij staat:

A voor het dagloon. Als dagloon wordt beschouwd het loon als bedoeld in artikel 1b, eerste lid, dat de werknemer in de dienstbetrekking met de werkgever, die verkeert in een omstandigheid als bedoeld in artikel 61, verdiende dan wel daar recht op heeft in de periode van maximaal een jaar, die eindigt op de laatste dag van het eerste aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de werkgever kwam te verkeren in een omstandigheid als bedoeld in artikel 61, gedeeld door het aantal dagen waarover recht op dat loon bestaat, vermenigvuldigd met 21,75. Dit dagloon wordt niet gemaximeerd op het in artikel 17, eerste lid, Wet financiering sociale verzekeringen bedoelde bedrag.

B voor het inkomen in een kalendermaand.

2. In afwijking van artikel 20, eerste lid, onderdeel c, eindigt het recht op uitkering, bedoeld in artikel 64 indien het inkomen in een kalendermaand hoger is dan het in het eerste lid bedoelde dagloon vermenigvuldigd met 21,75.

3. Indien een recht op uitkering is geëindigd op grond van het vorige lid, is artikel 21, eerste lid, van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat een recht op grond van dit hoofdstuk herleeft indien het inkomen in een kalendermaand lager is dan het in het eerste lid bedoelde dagloon vermenigvuldigd met 21,75.

