



Datum  
**19 OKT. 2016**

Ons kenmerk  
SBK/94564/MB

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

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

Pagina  
1 van 3

Bijlage(n)  
1

**Onderwerp**

Uitvoeringstoets conceptwetsvoorstel aanpassing van de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomisch redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid

Geachte heer Asscher,

Bij brief van 19 juli 2016 heeft u aan UWV verzocht een uitvoeringstoets uit te brengen op het meegestuurde wetsvoorstel aanpassing van de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomisch redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid.

Het onderhavige wetsvoorstel ziet op een tweetal regelingen. UWV beperkt zich in deze uitvoeringstoets tot de compensatieregeling. Dit deel van het wetsvoorstel heeft een grote impact op UWV. Het betreft namelijk een nieuwe wettelijke taak voor UWV, die een forse uitbreiding van de ICT-systemen vergt.

**Uitvoerbaarheid**

De voorgestelde compensatieregeling is voor UWV uitvoerbaar. Wel plaats UWV hier kanttekening dat dit oordeel pas definitief kan worden afgegeven als ook op de lagere regelgeving, waarin regels gesteld gaan worden met betrekking tot de aanvraag en verstrekking van de vergoeding, een uitvoeringstoets is uitgebracht. Pas dan kan UWV een definitief oordeel vellen over de uitvoerbaarheid van de compensatieregeling in zijn geheel. Daarnaast zal de voorgelegde wettekst verduidelijkt dienen te worden. In bijgevoegde uitvoeringstoets worden hiervoor enkele suggesties gedaan welke reeds met ambtelijk SZW zijn besproken en (deels) tot een aanpassing zullen leiden zodat de uitvoerbaarheid niet in de weg wordt gestaan. Ten slotte wil UWV SZW er op wijzen dat indien SZW een advies van het Bureau ICT-Toetsing moet vragen omtrent het implementatietraject van UWV dit gevolgen zal hebben voor de implementatiedatum.

**Handhaafbaarheid**

UWV kan niet zelfstandig uit de eigen systemen vaststellen of er een recht op transitievergoeding bestaat voor de werknemer, laat staan de eventuele hoogte daarvan bepalen. Ten aanzien van de compensatie, die gebaseerd is op de verstrekte transitievergoeding, is UWV dan ook afhankelijk van hetgeen de aanvrager aan stukken ter onderbouwing van zijn aanvraag meestuurt. Niet alle stukken die de werkgever ter onderbouwing meestuurt kan UWV verifiëren op basis van de eigen gegevens in de Polisadministratie. Het gevolg hiervan kan zijn dat het risico op een onrechtmatige verstrekking van de te verstrekken compensatie toeneemt.

Desalniettemin acht UWV de regeling handhaafbaar vanwege de combinatie van de gedeeltelijke verificatie van de verplichte onderbouwing die met de aanvraag wordt meegestuurd, en omdat UWV zelfstandig het bestaan van de ziekte kan vaststellen uit de reeds beschikbare gegevens, zoals een ZW- of een WIA-uitkering. Daarnaast zal UWV nog enkele checks inbouwen in het registratiesysteem waardoor zowel tijdens de beoordeling van de aanvraag als achteraf controles

plaatsvinden op de rechtmatigheid van onze (voorgenomen) beslissingen. Hierbij valt te denken aan signalen dat er meerdere aanvragen ontvangen worden voor één en dezelfde werknemer of een groot aantal aanvragen op één loonheffingsnummer wanneer dat niet in verhouding staat tot de grootte van het bedrijf.

#### **Invoeringsdatum**

De beoogde inwerkingtredingsdatum van de voorgestelde compensatieregeling is 1 januari 2018. Deze datum is voor UWV niet haalbaar. UWV heeft onvoldoende tijd, capaciteit en releaseruimte om deze voorgestelde wijziging op een zorgvuldige wijze in de systemen te implementeren. UWV kan de voorgestelde wijziging niet eerder dan 1 januari 2019 uitvoeren. Voorwaardelijk is wel dat UWV dan uiterlijk op 1 juli 2017 de implementatieopdracht moet hebben ontvangen en voor die tijd in de gelegenheid is gesteld om een uitvoeringstoets uit te brengen op de lagere regelgeving.

Tevens is voor wat betreft de haalbaarheid per 1 januari 2019 van belang dat UWV voor de uitvoering van het onderhavige wetsvoorstel gebruik gaat maken van het bestaande beoordelingssysteem van de regeling onwerkbaar weer en werktijdverkorting (BNO/WTV). Dit is hetzelfde beoordelingssysteem dat voor de uitvoering van de nog in te voeren Calamiteitenregeling gebruikt gaat worden. In dit stadium is allerm minst met zekerheid te stellen dat UWV over voldoende releasecapaciteit beschikt om zowel de Compensatieregeling Transitievergoeding als de Calamiteitenregeling in hetzelfde jaar te implementeren. Dit heeft te maken met de beschikbare releasecapaciteit. UWV kan niet eerder zekerheid geven over een al dan niet conflicterende samenloop tussen beide regelingen qua realisatiedatum, nadat UWV een uitvoeringstoets voor de gewijzigde Calamiteitenregeling heeft uitgevoerd. Deze wordt later dit jaar verwacht.

Naar verwachting zullen gedurende de periode voorafgaand aan de inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel vele ogen op UWV zijn gericht omdat wij nog geen compensatie kunnen verstrekken. UWV wenst te benadrukken dat voorafgaand aan de inwerkingtreding van de compensatieregeling geen voorschotten verstrekt kunnen worden.

#### **Uitvoeringskosten**

UWV kan in dit stadium nog geen oordeel geven over de kosten voor het implementeren van onderhavige wetswijziging. Dit komt deels door de invulling die nog gegeven moet worden aan de lagere regelgeving voor deze nieuwe wettelijke taak.

Ten aanzien van de ICT-kosten maakt UWV een kostenuitzondering op basis van de systematiek van KAUT (kosten automatisering uitvoeringstoetsen) zoals die tussen SZW en UWV is overeengekomen. UWV zal SZW voor het einde van het jaar nader informeren over het vervolgetraject ten aanzien van de ICT-aanpassingen en op welke momenten gedurende het ICT-traject UWV SZW nader kan informeren over de te maken kosten.

#### **IV / ICT**

UWV werkt aan toekomstbestendige dienstverlening door de uitvoering van het UWV Informatieplan. Door stapsgewijze en meerjarige vereenvoudiging en modernisering van het ICT-landschap werkt UWV aan de betrouwbaarheid en beschikbaarheid van onze ICT. De belangrijkste prioriteit in het UWV Informatieplan is stabiliteit en continuïteit. De uitvoering van deze compensatieregeling vraagt om nieuwe koppelingen en het gebruik van oude systemen voor doeleinden waar die niet primair voor bestemd zijn. Dit sluit niet aan bij onze doelstellingen zoals geformuleerd in het UWV Informatieplan. Naar verwachting is er op termijn wel een gewenste oplossing, maar voor dit moment zal een tijdelijke tussenoplossing moeten worden gerealiseerd. Planning en kostenraming voor de robuuste oplossing zijn op dit moment nog niet mogelijk. Deze zullen wij te zijner tijd in het kader van de uitwerking van het UWV Informatieplan met uw Ministerie bespreken.

**Tot slot**

Voor de nadere uitwerking van de uitvoerbaarheid evenals de antwoorden op de deelvragen die u heeft gesteld over de effecten voor de klant, de administratieve lasten en de beleids- en verantwoordingsinformatie verwijzen wij naar de uitvoeringstoets.

Wij zien uw reactie op de uitvoeringstoets met belangstelling tegemoet.

Hoogachtend,

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

A large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to be 'B.J. Bruins', is written over the typed name and title.



## **Uitvoeringstoets conceptwetsvoorstel aanpassing van de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomisch redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid**

In de brief van 21 april 2016 heeft de Minister van SZW de Tweede Kamer geïnformeerd voornemens te zijn om te komen tot een regeling op grond waarvan werkgevers worden gecompenseerd voor de kosten van een bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid verschuldigde transitievergoeding. Het kabinet acht dit gerechtvaardigd gelet op de kosten die werkgevers al moeten maken als het gaat om langdurig zieke werknemers. De Minister heeft richting de Kamer de verwachting uitgesproken dat het wetsvoorstel om het bovenstaande te realiseren, op 1 januari 2018 in werking zal kunnen treden.

In de brief van 19 juli 2016 heeft de Minister SZW aan UWV verzocht om een uitvoeringstoets uit te brengen op het conceptwetsvoorstel over de aanpassing van de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid. Het betreft de volgende voorstellen:

1. Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen is geen transitievergoeding verschuldigd is als er een cao geldt waarin een voorziening is opgenomen met betrekking tot de gevolgen van ontslag.
2. Compensatie door UWV aan de werkgever voor de door hem betaalde (transitie)vergoeding bij ontslag wegens langdurige ziekte.

De beoogde datum van inwerkingtreding van het wetsvoorstel is 1 januari 2018. Ten aanzien van de compensatieregeling wordt terugwerkende kracht verleend tot 1 juli 2015.

In voorliggende uitvoeringstoets geeft UWV een oordeel over de volgende aspecten van het op 19 juli 2016 ontvangen wetsvoorstel over de aanpassing van de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid:

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

### **Samenvatting**

Het wetsvoorstel, en met name het onderdeel compensatieregeling, heeft een grote impact op UWV. Om deze nieuwe taak uit te kunnen voeren, moeten verschillende systemen worden aangepast. Ook systemen die UWV op den duur zou willen uitfasen, zullen ingezet moeten worden om uitvoering te geven aan deze nieuwe taak.

De voorgestelde compensatieregeling is voor UWV uitvoerbaar. Wel wenst UWV ook op de lagere regelgeving waarin regels gesteld gaan worden met betrekking tot de aanvraag en verstrekking van de vergoeding, een uitvoeringstoets uit te brengen. Pas daarna kan UWV een definitief oordeel vellen over de uitvoerbaarheid van de compensatieregeling in zijn geheel.

Om op rechtmatige wijze vast te stellen of UWV een compensatie kan verstrekken, zal de werkgever een onderbouwing moet geven van hetgeen wordt aangevraagd. Wat de werkgever hiervoor moet aanleveren, wordt geregeld in de nog op te stellen lagere regelgeving. UWV en SZW zullen over de exacte invulling hiervan op korte termijn in overleg treden. Echter, aangezien de exacte invulling van de lagere regelgeving momenteel nog niet bekend is, kan UWV nog geen definitief oordeel geven over de handhaafbaarheid.

De beoogde inwerkingtredingsdatum van de voorgestelde compensatieregeling is 1 januari 2018. Deze datum is voor UWV niet haalbaar. UWV heeft dan onvoldoende tijd en capaciteit om deze voorgestelde wijziging op een zorgvuldige wijze in de bestaande systemen te implementeren. UWV acht op dit moment een inwerkingtredingsdatum van 1 januari 2019 haalbaar. Aangezien UWV niet primair is ingericht om werkgeversbetalingen te verrichten, is er geen andere optie dan om gebruik te maken van het systeem dat ook gebruikt wordt voor de uitvoering van de huidige regelingen onwerkbaar weer en werktijdverkorting (BNO/WTV). Dit systeem gaat ook gebruikt worden voor de nog in te voeren Calamiteitenregeling. Het is in dit stadium nog onzeker of UWV de thans

voorgestelde compensatieregeling en de Calamiteitenregeling tegelijk kan implementeren. UWV kan hier pas zekerheid over geven na afronding van de Uitvoeringstoets Calamiteitenregeling die later dit jaar zal volgen.

UWV kan in dit stadium nog geen oordeel geven over de kosten. Dit komt deels door de invulling die nog gegeven moet worden aan de lagere regelgeving, maar hoofdzakelijk doordat de KAUT-procedure die wordt toegepast ten aanzien van de wijzigingen in de ICT-systemen, uitwijst dat sprake is van ICT-wijzigingen met hoog implementatierisico. Het is in dit stadium nog niet overzichtelijk welke kosten er gemaakt moeten worden om de diverse systemen van UWV aan te passen om uitvoering te geven aan deze voorgestelde regeling. Daarom maakt UWV een kostenuitzondering, conform de afspraken die gemaakt zijn in het kader van de KAUT-procedure.

### **Inleiding**

Het voorgestelde wetsvoorstel ziet op een tweetal voorstellen. De grootste impact voor UWV ziet op de compensatieregeling. In deze voorliggende uitvoeringstoets zal UWV zich dan ook enkel op deze regeling richten. Te meer omdat het voorstel ten aanzien van de afwijkende cao-voorziening geen directe impact heeft op UWV. UWV zal hier wellicht enkel in de kenniscommunicatie en klantcommunicatie aandacht aan besteden.

Bij het opstellen van deze U-toets is UWV uitgegaan van de volgende uitgangspunten ten aanzien van het proces omtrent de compensatieregeling:

- De werkgever dient een aanvraag voor compensatie in bij UWV via een digitaal kanaal. Een papieren aanvraagproces is eveneens beschikbaar maar zal niet de voorkeur genieten en enkel beschikbaar zijn op aanvraag via het Klantencontactcentrum van UWV. De papieren aanvraag zal dienen als fallback scenario voor het geval het digitale kanaal niet beschikbaar is en tevens fungeren als primair kanaal voor de werkgever in een eenmanszaak dan wel een buitenlandse onderneming aangezien deze geen toegang hebben tot het werkgeversportaal.
- De aanvraag gaat vergezeld van diverse stukken die de aanvrager verplicht is mee te sturen ter onderbouwing van diens aanvraag. Hierbij valt o.a. te denken aan de arbeidsovereenkomst, loonstroken, een berekening van het tijdens ziekte betaalde loon (zal in de regel alleen noodzakelijk zijn bij een aanvraag voor compensatie na beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd), bewijzen waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst door opzegging, ontbinding of met wederzijds goedvinden is beëindigd wegens ziekte, of van rechtswege en de werknemer op dat moment ziek was, het betaalbewijs en de berekeningswijze van de transitievergoeding.
- UWV beoordeelt de aanvraag op compleetheid en aannemelijkheid. Dit laatste zal geschieden door de onderbouwing die de werkgever heeft meegestuurd te controleren aan de hand van de gegevens waar UWV zelfstandig over kan beschikken.
- Wanneer UWV van mening is dat de hoogte van de compensatie lager dient te zijn dan wordt aangevraagd, of zelfs nihil bedraagt, dan zal contact met de aanvrager worden opgenomen. De aanvrager wordt dan in de gelegenheid gesteld de aanvraag te complementeren of van aanvullende stukken ter onderbouwing te voorzien conform de procedure van artikel 4:5 Awb.
- UWV neemt vervolgens een besluit over de hoogte van de compensatie en stelt de compensatie betaalbaar en informeert de aanvrager middels een beschikking.
- Tegen deze beschikking staat bezwaar en eventueel beroep open. Wanneer UWV niet tijdig een beschikking afgeeft dan kan de werkgever UWV in gebreke stellen en zelfs bij voortdurende van het achterwege blijven van een beschikking een dwangsom vorderen. Een te late betaling van UWV kan ertoe leiden dat UWV wettelijke rente is verschuldigd.

Hoewel UWV in de huidige situatie ook werkgeversbetalingen verricht (zoals bijvoorbeeld bij de verstrekking van een BNO/WTV-uitkering) is deze compensatieregeling gebaseerd op de verstrekte transitievergoeding door de werkgever aan de werknemer toch een geheel nieuwe wettelijke taak voor UWV. UWV heeft immers tot op heden niet met de berekening of beoordeling van de transitievergoeding te maken gehad. Hoewel ook na de inwerkingtreding van onderhavig wetsvoorstel de transitievergoeding een plicht blijft van de werkgever jegens de werknemer waar UWV geen bemoeienis mee heeft, is het voor de beoordeling van de compensatie wel noodzakelijk dat UWV de rechtmatigheid van de verstrekte transitievergoeding kan vaststellen. Dat betekent dus een nieuw proces met de daarbij behorende systeemondersteuning, kenniscommunicatie, klantcommunicatie enzovoort. Dit maakt deze voorgestelde wetswijziging voor UWV zeer complex en vergt dan ook een ruime voorbereidingstijd. Des te meer nu de voorgestelde compensatieregeling na inwerkingtreding ook direct van toepassing zal zijn op verstrekte transitievergoedingen na einde dienstverband wegens ziekte vanaf 1 juli 2015. UWV verwacht dan ook in de eerste maanden na inwerkingtreding een zeer groot aantal aanvragen te moeten verwerken. Bij inwerkingtreding van de wet zullen deze aanvragen die betrekking hebben op de

periode tussen 1 juli 2015 en de inwerkingtredingsdatum van dit wetsvoorstel op dezelfde wijze, maar dan onder projectsturing, als de reguliere aanvragen handmatig beoordeeld worden.

Medio april 2016 is UWV door ambtelijk SZW geïnformeerd over het voorgenomen wetsvoorstel. Nadien hebben op ambtelijk niveau diverse inhoudelijke overleggen plaatsgevonden voorafgaand aan het verzoek van 19 juli 2016 om een uitvoeringstoets uit te brengen. Gaandeweg het uitbrengen van de U-toets kwamen UWV en SZW tot de conclusie dat de conceptwettekst op onderdelen een aanpassing of verduidelijking behoeft waarover met ambtelijk SZW is gesproken en wat zal leiden tot een aanpassing van de wettekst. Als gevolg hiervan en de nog op te stellen lagere regelgeving kan UWV in dit stadium op een aantal aspecten nog niet met een definitief oordeel komen. Dit zal vooral betrekking hebben op de effecten op de benodigde capaciteit, eenmalige en structurele effecten op uitvoeringskosten en de IV/ICT aspecten. In de uitvoeringstoets op de lagere regelgeving zal UWV met een definitief oordeel komen op deze aspecten.

### **1. Uitvoerbaarheid**

De voorgestelde compensatieregeling is voor UWV uitvoerbaar. Wel wenst UWV hier te benadrukken ook op de lagere regelgeving waarin regels gesteld gaan worden met betrekking tot de aanvraag en verstrekking van de vergoeding, een uitvoeringstoets te willen uitbrengen. Pas daarna kan UWV een definitief oordeel vellen over de uitvoerbaarheid van de compensatieregeling in zijn geheel. Daarnaast zal de voorgelegde wettekst verduidelijkt dienen te worden. In de bijlage worden hiervoor enkele suggesties gedaan welke reeds met ambtelijk SZW zijn besproken. UWV gaat er van uit dat met deze aanpassingen de regeling adequaat in rechte kan worden verdedigd. UWV zou wel graag in de gelegenheid worden gesteld om inhoudelijk te kunnen reageren op de gewijzigde wetteksten alvorens het verdere wetgevingstraject door het Ministerie wordt ingezet.

### **2. Handhaafbaarheid**

De voorgestelde compensatieregeling is handhaafbaar onder de voorwaarde dat de werkgever diens aanvraag van een onderbouwing moet voorzien op basis waarvan UWV de rechtmatigheid van het recht op compensatie kan vaststellen. In de lagere regelgeving zal vastgelegd moeten worden welke onderbouwing de werkgever verplicht is om aan te leveren bij diens aanvraag zodat UWV deze kan toetsen op volledigheid en aannemelijkheid.

De reden van deze voorwaarde is dat UWV niet beschikt over alle informatie om zelfstandig de transitievergoeding en de daarop gebaseerde compensatie vast te stellen. UWV is dan ook deels afhankelijk van hetgeen de werkgever ter onderbouwing van diens aanvraag meestuurt. Hierbij valt o.a. te denken aan de arbeidsovereenkomst, loonstroken, opgave van het tijdens ziekte betaalde loon, bewijsstukken waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst door opzegging, of ontbinding of met wederzijds goedvinden is beëindigd wegens ziekte, of van rechtswege en de werknemer op dat moment ziek was, het betaalbewijs van de transitievergoeding aan de werknemer en de berekening van de transitievergoeding. UWV controleert deze meegestuurde stukken op volledigheid en aannemelijkheid en verifieert deze aan de hand van de beschikbare informatie in de polisadministratie. De polisadministratie bevat bijvoorbeeld informatie over het brutoloon en personalia werknemer. Ook de duur van het dienstverband is in veel gevallen aan de hand van de Polisadministratie vast te stellen. Ten aanzien van de beoordeling of de dienstbetrekking is beëindigd wegens ziekte, dat zal bij opzegging (zonder instemming werknemer) geschieden aan de hand van de door UWV hiervoor verleende toestemming, bij ontbinding, aan de hand van een hierop betrekking hebbende beschikking van de rechter en bij beëindiging met wederzijds goedvinden (na ten minste twee jaar ziekte) aan de hand van de WIA-keuring. Bij het ontbreken hiervan zal de werkgever langs andere weg aannemelijk moeten maken dat de werknemer ziek is (bijvoorbeeld verklaring bedrijfsarts). Als het gaat om het van rechtswege eindigen van een arbeidsovereenkomst zal (in de eigen systemen) worden nagegaan of aansluitend aan einde dienstbetrekking een ZW-uitkering is toegekend of een WIA-keuring heeft plaatsgevonden. Als dat laatste ontbreekt zal de werkgever eveneens langs andere weg aannemelijk moeten maken dat de werknemer ziek is (bijvoorbeeld verklaring bedrijfsarts) op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt.

UWV acht het voor de uitvoering van deze voorgestelde compensatieregeling wenselijk als de gebruikelijke beoordelingstermijn van acht weken voor het nemen van een besluit wordt verlengd. De reden hiervoor is dat UWV voor wat betreft de aannemelijkheidstoets van hetgeen de werkgever aan onderbouwing meestuurt bij de aanvraag deels afhankelijk is van gegevens in de polisadministratie dan wel van beslissingen die door UWV worden genomen ten aanzien de toekenning van een ZW-uitkering. Het nemen van dergelijke beslissingen dan wel het inzichtelijk

hebben van de benodigde gegevens in de polisadministratie vergt enige tijd. Om deze reden wenst UWV een langere beoordelingstermijn.

Een langere beslistermijn dan de gebruikelijke termijn van 8 weken is des te meer gerechtvaardigd voor de aanvragen die betrekking hebben op een verstrekte transitievergoeding in de periode voorafgaand aan de inwerkingtreding van de compensatieregeling. UWV verwacht een grote instroom in de eerste weken na inwerkingtreding van deze compensatieregeling. Een langere beslistermijn voor de primaire beslissing zal in de lagere regelgeving vastgelegd kunnen worden.

Hoewel niet gerelateerd aan het aspect handhaafbaarheid, maar in het verlengde van het bovenstaande stelt UWV eveneens voor om een langere beslistermijn voor beslissingen op bezwaar te regelen. Momenteel is uitgegaan van de standaard beslistermijn in bezwaar van 6 weken. Dit is voor UWV te kort.

UWV heeft thans al vaak te maken met sv-rechtelijke geschillen waarbij het arbeidsrecht een rol speelt (recht op loon, werknemerschap, ontslagrecht, ketenbepaling, opvolgend werkgeverschap). In al de hierboven genoemde voorbeelden heeft UWV, in afwijking van de algemene termijn (artikel 7:10 Awb) van zes weken voor het nemen van een beslissing op bezwaar, een beslistermijn in bezwaar van 13 weken (zie artikel 129 WW en artikel 74 ZW). Bij de heroverweging van de beslissing over de compensatieregeling kunnen verschillende factoren aan de orde komen zoals het recht op of de hoogte van de transitievergoeding (inclusief de duur van de arbeidsovereenkomst indien bijvoorbeeld sprake kan zijn van opvolgende werkgevers), de hoogte van het loon dat tijdens ziekte is doorbetaald, de vraag of de werkgever genoegzaam heeft aangetoond dat de werknemer ziek was op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst. Deze beoordeling is niet eenvoudiger dan de sv-geschillen met een arbeidsrechtelijk aspect. Het ligt daarom in de rede om voor de compensatieregeling eenzelfde beslistermijn te hanteren voor de beslissing op bezwaar. In een dergelijke verlenging kan alleen bij formele wet worden voorzien (vergelijkbaar met de artikelen 129 WW en 74 ZW).

Voorts vragen wij hier aandacht voor een ander aspect dat niet direct met de handhaafbaarheid te maken heeft: de schorsende werking van het hoger beroep. De schorsende werking van het hoger beroep houdt in dat de uitspraak van de rechtbank niet hoeft te worden uitgevoerd zolang hoger beroep loopt. Dit betekent dat de beslissing van UWV pas na afloop van een hoger beroepsprocedure hoeft te worden gecorrigeerd. In alle sv-wetten is schorsende werking opgenomen. Omdat de compensatieregeling in het BW is opgenomen, geldt de schorsende werking voor deze regeling niet. Wanneer UWV een procedure bij de rechtbank verliest, zal de uitspraak van de rechter moeten worden uitgevoerd (dus zal de werkgever moeten worden betaald). Mocht UWV vervolgens in de hoger beroepszaak in het gelijk worden gesteld, dan zal een terugvordering moeten volgen.

UWV zal enkele checks kunnen inbouwen om het risico op misbruik te beperken. Enkele opties waar aan gedacht kan worden:

- Signaal tijdens de beoordeling als voor één BSN binnen enkele jaren meerdere compensaties worden aangevraagd.
  - Signaal tijdens de beoordeling als op één loonheffingsnummer veel aanvragen tegelijk worden ingediend.
  - Signaal als het loonheffingsnummer pas kort actief is. Dit zal een controle achteraf zijn.
  - Signaal als het loonheffingsnummer kort na toekenning wordt afgevoerd. Zal eveneens een controle achteraf zijn aangezien dit gedurende de beoordeling van de aanvraag nog niet bekend is.
  - Signaal bij een faillissement kort volgend op de verstrekte compensatie door UWV.
- Voor met name de tweede optie is het van belang dat grote bedrijven eruit gefilterd kunnen worden. Bezien moet worden of deze checks zijn te realiseren, dit zal terugkomen in de uitvoeringstoets op de lagere regelgeving.

Bezien zal nog moeten worden hoe uitvoering gegeven moet worden aan onderhavige compensatieregeling voor huishoudelijk personeel. Hoewel de loondoorbetaling tijdens ziekte voor hen is beperkt tot 6 weken en het dus niet om aanzienlijke bedragen zal gaan die UWV dient te compenseren, is voor UWV de juistheid van de verstrekte gegevens bij de aanvraag niet vast te stellen. De reden is dat deze gegevens niet in de polisadministratie worden opgenomen. Enige vorm van verificatie van de aangeleverde onderbouwing door de werkgever is voor UWV dan ook niet mogelijk.

### **3. Haalbaarheid per beoogde inwerkingtredingsdatum**

De beoogde inwerkingtredingsdatum van het wetsvoorstel is 1 januari 2018. Deze datum is voor UWV niet haalbaar. Zoals reeds aangegeven betreft de compensatieregeling een nieuwe wettelijke



taak voor UWV. De bestaande systemen zijn hier niet op ingericht. Het bouwen van een nieuwe standalone-applicatie is niet mogelijk aangezien dit niet past binnen de ICT-architectuur van UWV en de doorlooptijd voor de realisatie dan nog verder uit de pas zal lopen dan wanneer wij de voorgenomen wijziging realiseren in de bestaande beoordelings- en betaalsystemen. De bestaande systemen zullen dan wel fors aangepast moeten worden.

Het systeem waarin UWV de beoordeling van de compensatieregeling wenst uit te voeren, is hetzelfde systeem als waar momenteel de BNO/WTV uitkering mee wordt vastgesteld. Dit systeem is als enige primair gericht op het verstrekken van werkgeversbetalingen en zodoende het meest geschikt om ook voor de compensatieregeling in te zetten.

UWV heeft na de opdrachtverstrekking vanuit het Ministerie minimaal 12 maanden nodig om tot een eerste release van het systeem te komen. Aangezien UWV het beoogde beoordelingssysteem vier keer per jaar kan releasen en heeft begroot een drietal releases nodig te hebben om deze wetswijziging te implementeren, is de doorlooptijd tussen opdrachtverstrekking en volledig gerealiseerde implementatie 18 maanden. In deze periode wordt het projectvoorstel opgesteld alsmede het benodigde budget vrijgemaakt. Aansluitend worden de Business Analyse en de Informatie Analyses opgesteld. Deze analyses dragen bij om de gehele impact van de voorgenomen wetswijziging voor UWV in kaart te brengen. Pas na voltooiing van deze stappen kunnen de benodigde systeemwijzigingen worden doorgevoerd, maar kan ook dan pas worden begonnen met welke informatie moet er op de website komen, welke standaardbrieven moeten er opgesteld worden, hoe wij de UWV-medewerkers gaan informeren over deze compensatieregeling zodat zij het straks goed uit kunnen voeren, hoe gaan wij inregelen dat wij straks projectmatig de aanvragen die betrekking hebben op de verstrekte transitievergoeding voor datum inwerkingtreding kunnen verwerken enzovoort. Ten slotte moet het systeem ook uitvoerig worden getest door zowel de systeembouwers maar ook door de gebruikers zelf (de UWV-medewerkers die er straks mee gaan werken).

Gegeven bovenstaande acht UWV een eerdere inwerkingtreding dan 1 januari 2019 niet haalbaar. Voorwaardelijk om deze datum te realiseren, is wel dat UWV op 1 juli 2017 de opdracht van SZW moet hebben ontvangen, en derhalve ook een uitvoeringstoets op de lagere regelgeving moet hebben uitgebracht, om de voorgestelde compensatieregeling te realiseren.

Ten slotte is voor wat betreft de haalbaarheid per 1 januari 2019 van belang dat UWV voor de uitvoering van het onderhavige wetsvoorstel gebruik gaat maken van het bestaande beoordelingssysteem van de BNO/WTV-uitkering. Dit is hetzelfde beoordelingssysteem als voor de uitvoering van de nog in te voeren Calamiteitenregeling. De reden hiervan is dat dit het enige beoordelingssysteem van UWV is dat zich primair richt op werkgeversbetalingen. In dit stadium kan UWV nog niet de garantie geven dat UWV over voldoende releasecapaciteit beschikt om zowel de Compensatieregeling Transitievergoeding als de Calamiteitenregeling in hetzelfde jaar te implementeren. Dit heeft te maken met de beschikbare releasecapaciteit en de beschikbare deskundigheid. Uitbreiding van de releasecapaciteit is wellicht mogelijk maar geeft geen garantie dat een eerdere realisatie haalbaar is. Zowel UWV als de externe leverancier zouden dan externe capaciteit moeten inhuren en dat betekent ook niet automatisch dat grotere volumes werk verzet kunnen worden. Dit heeft te maken met het specialistische (ICT-)werk en de lange inwerktijd voor nieuwe krachten en het daarbij behorende risico op fouten. UWV kan pas zekerheid geven over een al dan niet conflicterende samenloop tussen beide regelingen qua realisatiedatum nadat UWV een uitvoeringstoets voor de gewijzigde Calamiteitenregeling heeft uitgevoerd. Deze wordt later dit jaar verwacht.

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

Voor de uitvoering van de compensatieregeling krijgt UWV een grote groep klanten erbij nl. de werkgevers die de compensatie aanvragen. UWV gaat er vooralsnog van uit dat jaarlijks ongeveer 13.300 aanvragen ontvangen zullen worden.

Een werkgever moet om voor compensatie in aanmerking te komen, per werknemer een aanvraag voor compensatie indienen bij UWV. Dit geschiedt bij voorkeur via het werkgeversportaal met behulp van een digitaal aanvraagformulier of bij wijze van uitzondering via een schriftelijke aanvraagprocedure (aanvraagformulier kan bij het Klantencontactcentrum van UWV worden aangevraagd en wordt dan per post toegezonden). De werkgever moet zijn claim onderbouwen met de hiervoor genoemde stukken (nader uit te werken in lagere regelgeving). Als hij aanvraagt via het werkgeversportaal dan kan hij via uploadfunctie de stukken meesturen bij zijn compensatieaanvraag.

De werkgever zal dit als een lastenverzwaring kunnen ervaren. Maar indien er recht op compensatie bestaat dan zal deze lastenverzwaring niet opwegen tegen het voordeel, namelijk een compensatie voor (een gedeelte van) de betaalde transitievergoeding aan de werknemer.

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

Aanvullend op het verzoek voor een uitvoeringstoets op onderhavig wetsvoorstel heeft ambtelijk SZW op 19 juli 2016 aan UWV laten weten welke verantwoordings- en beleidsinformatie SZW graag zou ontvangen. SZW verzoekt UWV om eenmaal per kalenderjaar deze informatie te leveren. SZW wenst graag dat de beleidsinformatie meeloopt in het jaarverslag UWV in de bijlage als kwantitatieve informatie, dat jaarlijks in maart verschijnt.

SZW heeft verzocht om onderstaande verantwoordings- en beleidsinformatie:

### Totaal aantal aanvragen, toewijzingen, afwijzingen en de hoogte per kalenderjaar

- Aantal keer compensatie aangevraagd (aantal werknemers)
  - Betrekking op de periode voor inwerkingtreding. Hierbij is bepalend het kalenderjaar waarin de werkgever de transitievergoeding heeft betaald aan de werknemer.
  - Betrekking op de periode vanaf inwerkingtreding. Datum indiening aanvraag is bepalend voor in welk kalenderjaar de aanvraag/toewijzing/afwijzing/hoogte wordt geregistreerd in de verantwoordingsinformatie.
- Aantal keer compensatie in zijn geheel toegewezen (aantal werknemers)
  - Betrekking op de periode voor inwerkingtreding. Hierbij is bepalend het kalenderjaar waarin de werkgever de transitievergoeding heeft betaald aan de werknemer.
  - Betrekking op de periode vanaf inwerkingtreding. Datum indiening aanvraag is bepalend voor in welk kalenderjaar de aanvraag/toewijzing/afwijzing/hoogte wordt geregistreerd in de verantwoordingsinformatie.
- Aantal keer compensatie gedeeltelijk toegewezen/afgewezen (aantal werknemers)
  - Betrekking op de periode voor inwerkingtreding. Hierbij is bepalend het kalenderjaar waarin de werkgever de transitievergoeding heeft betaald aan de werknemer.
  - Betrekking op de periode vanaf inwerkingtreding. Datum indiening aanvraag is bepalend voor in welk kalenderjaar de aanvraag/toewijzing/afwijzing/hoogte wordt geregistreerd in de verantwoordingsinformatie.
- Aantal keer compensatie geheel afgewezen (aantal werknemers)
  - Betrekking op de periode voor inwerkingtreding. Hierbij is bepalend het kalenderjaar waarin de werkgever de transitievergoeding heeft betaald aan de werknemer.
  - Betrekking op de periode vanaf inwerkingtreding. Datum indiening aanvraag is bepalend voor in welk kalenderjaar de aanvraag/toewijzing/afwijzing/hoogte wordt geregistreerd in de verantwoordingsinformatie.
- Reden van (gedeeltelijke) afwijzing
  - De reden afwijzing kan UWV niet als vrij invulveld per aanvraag registreren. We zullen hier categorieën van moeten maken. Lijkt ons wenselijk om op een later tijdstip, maar voor inwerkingtreding wetsvoorstel, deze categorieën met SZW af te stemmen.
- Hoogte van het gecompenseerde bedrag per kalenderjaar
  - Betrekking op de periode voor inwerkingtreding. Hierbij is bepalend het kalenderjaar waarin de werkgever de transitievergoeding heeft betaald aan de werknemer.
  - Betrekking op de periode vanaf inwerkingtreding. Datum indiening aanvraag is bepalend voor in welk kalenderjaar de aanvraag/toewijzing/afwijzing/hoogte wordt geregistreerd in de verantwoordingsinformatie.

### Specifiek voor de onderwijssector.

- Aantal keer dat een onderwijswerkgever is gecompenseerd per kalenderjaar
  - Betrekking op de periode voor inwerkingtreding. Hierbij is bepalend het kalenderjaar waarin de werkgever de transitievergoeding heeft betaald aan de werknemer.
  - Betrekking op de periode vanaf inwerkingtreding. Datum indiening aanvraag is bepalend voor in welk kalenderjaar de aanvraag/toewijzing/afwijzing/hoogte wordt geregistreerd in de verantwoordingsinformatie.

- Hoogte compensatie aan onderwijswerkgever per kalenderjaar
  - Betrekking op de periode voor inwerkingtreding. Hierbij is bepalend het kalenderjaar waarin de werkgever de transitievergoeding heeft betaald aan de werknemer.
  - Betrekking op de periode vanaf inwerkingtreding. Datum indiening aanvraag is bepalend voor in welk kalenderjaar de aanvraag/toewijzing/afwijzing/hoogte wordt geregistreerd in de verantwoordingsinformatie.

#### Bezwaar/Beroepszaken

- Aantal beslissingen op bezwaar per kalenderjaar onderverdeeld in:
  - Niet ontvankelijk
  - Niet gegrond, beslissing gehandhaafd
  - Gegrond, beslissing herroepen
  - Bezwaar ingetrokken en overige
  
- Aantal afgehandelde beroepszaken per kalenderjaar
  - Niet ontvankelijk
  - Niet gegrond, beslissing gehandhaafd
  - Gegrond, beslissing herroepen
  - Bezwaar ingetrokken en overige

#### Terugvorderingen

- Aantal keer terugvordering per kalenderjaar

De door SZW gewenste verantwoordings- en beleidsinformatie kan worden geleverd. Echter voor wat betreft de specifieke informatie betreffende het onderwijs en de wijze waarop en wanneer deze informatie aan SZW ter beschikking wordt gesteld, zullen wij nog met ambtelijk SZW nader in overleg treden.

#### *Verantwoordingsinformatie*

De lasten van deze compensatieregeling zullen wij gaan verantwoorden op de wet Burgerlijk Wetboek, Boek 7, artikel 673e. In onze financiële verantwoordingsrapportages zullen wij eventueel de naam van dit nieuwe instrument, te weten Transitievergoeding, gaan gebruiken. Dit stemt overeen met de presentatiewijze van dit instrument door SZW in het beleidsartikel 6.2 Ziekte en zwangerschap.

#### *Beleidsinformatie*

De beleidsinformatie zal jaarlijks als monitor transitievergoeding ambtelijk worden verstrekt aan SZW. Over de monitor transitievergoeding zal nadere afstemming met SZW plaatsvinden. De beleidsinformatie zal niet als niet-financiële verantwoordingsinformatie in de bijlage Kwantitatieve Informatie worden opgenomen.

#### *Fondsennota*

UWV/FEZ brengt driemaal per jaar een fondsennota uit. SZW heeft op 21 juli verzocht, dat daarin over het lopende jaar en daaropvolgende jaar informatie over het volume, de gemiddelde jaaruitkering en de totale uitgaven worden opgenomen. UWV gaat intern na of daaraan voldaan kan worden.

Het is denkbaar dat de vereiste informatie voor de ramingen in onvoldoende mate beschikbaar zal zijn. UWV zal dan voor de eerste jaren voor de ramingen uitgaan van de ramingen van SZW en daarna overschakelen op een extrapolatie van de gerealiseerde lasten.

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

Met het thans voorgestelde wetsvoorstel krijgt UWV een nieuwe wettelijke taak. Dat betekent dus ook een nieuw proces met de daarbij behorende systeemondersteuning (ongeveer 15 verschillende systemen zullen aan elkaar gekoppeld moeten worden), kenniscommunicatie, klantcommunicatie enzovoort. Dit maakt deze voorgestelde wetwijziging voor UWV zeer complex en vergt dan ook een ruime voorbereidingstijd om dit zo zorgvuldig mogelijk te implementeren.

Om het werkproces zo zorgvuldig mogelijk te implementeren en uit te voeren kiest UWV voor het zaakgericht werken. Dit sluit aan bij de doelarchitectuur van UWV.

Ten aanzien van het gebruik van het werkgeversportaal waarlangs op digitale wijze de aanvraag voor de compensatieregeling kan worden ingediend is er een afhankelijkheid met de resultaten van het project "Digitaliseren Formulieren". Wanneer het eindproduct niet tijdig gerealiseerd kan

worden, zal er tijdelijk een andere werkwijze m.b.t. het indienen van de aanvraag moeten worden ingeregeld. Hierbij kan gedacht worden aan het beschikbaar stellen van een interactief formulier dat de werkgever moet printen en met bijlagen per post naar een centrale postbus kan sturen. Vooral nog is er geen reden om aan te nemen dat deze situatie zich zal voordoen.

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

UWV kan in dit stadium nog geen oordeel geven over de benodigde capaciteit. Die zal mede afhankelijk zijn van de te hanteren beslistermijnen welke in de lagere regelgeving opgenomen kunnen worden zoals UWV hiervoor heeft voorgesteld in het kader van het aspect handhaafbaarheid. De beslistermijn, maar ook de bezwaartermijn, zijn eveneens van belang voor wat betreft de benodigde capaciteit om de aanvragen die betrekking hebben op de periode voor inwerkingtreding van het wetsvoorstel af te handelen en de daaruit voortvloeiende bezwaarzaken. UWV verwacht in de eerste weken na inwerkingtreding een groot aantal aanvragen te moeten verwerken. De termijnen dienen hiervoor verlengd te worden om te voorkomen dat de capaciteit uitgebreid moet worden voor de periode van slechts enkele weken.

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

UWV kan in dit stadium nog geen oordeel geven over de kosten voor deze U-toets. Dit komt deels door de invulling die nog gegeven moet worden aan de lagere regelgeving voor deze nieuwe wettelijke taak.

Ten aanzien van de ICT-kosten maakt UWV een kostenuitzondering op basis van de systematiek van KAUT (kosten automatisering uitvoeringstoetsen) zoals die tussen SZW en UWV is overeengekomen. Onder IV/ICT staat aangegeven om welke redenen UWV nu nog geen volledige inschatting kan geven van de ICT kosten. UWV zal SZW voor het einde van het jaar nader informeren over het vervolgtraject ten aanzien van de ICT-aanpassingen en op welke momenten gedurende het ICT-traject UWV SZW nader kan informeren over de te maken kosten.

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

Is reeds onder punt 4 benoemd.

### **10. IV/ICT**

Zoals eerder in deze u-toets behandeld is de uitvoering van de compensatieregeling transitievergoeding een nieuwe taak voor UWV. Momenteel kent UWV geen vergelijkbaar proces waarin een compensatie wordt verleend voor een verplichting die de werkgever jegens de werknemer heeft. Tijdens het opstellen van deze u-toets heeft UWV verschillende scenario's overwogen, waaronder realisatie door middel van nieuwe en bestaande systemen. Op basis van architectuurstudie en uitgaande van het UWV bedrijfsfunctiemodel en daarop gebaseerde processen, heeft UWV ervoor gekozen om de compensatie transitievergoeding uit te voeren door middel van bestaande systemen.

Deze keuze heeft een aantal gevolgen:

- UWV zal gebruik maken van systemen voor doeleinden waarvoor deze niet primair zijn ontworpen. Het systeem voor de ondersteuning van de uitkering BNO/WTV en de toekomstige Calamiteitenregeling is niet ontworpen voor afhandeling van aanspraken die op een individuele aanvrager betrekking hebben en logischerwijs eveneens niet op berekeningen van een compensatie voor een verstrekte transitievergoeding. De keuze voor dit systeem is echter gemaakt omdat dit het enige systeem binnen UWV is dat werkgeversgericht werken volledig ondersteunt. Desondanks zijn veel nieuwe functionaliteiten en koppelingen nodig om de uitvoering van de compensatieregeling te ondersteunen, waardoor het betreffende systeem complexer wordt, wat in strijd is met het beleid gericht op vereenvoudiging van het systeemlandschap. Dit beleid komt voort uit het UWV Informatieplan. Door stapsgewijze en meerjarige vereenvoudiging en modernisering van het ICT-landschap werkt UWV aan toekomstbestendige dienstverlening. De belangrijkste prioriteit in het UWV Informatieplan is stabiliteit en continuïteit. De uitvoering van deze compensatieregeling vraagt om nieuwe koppelingen en het gebruik van oude systemen voor doeleinden waar die niet voor bestemd zijn, terwijl UWV in het kader van stabiliteit en continuïteit juist werkt aan ontkoppeling en vereenvoudiging van het UWV-systeemlandschap.
- Voor het uitbetalen van de compensatie wordt gebruik gemaakt van een betaalstraat die wordt ingericht om een betaling te verrichten die niet als uitkering is aan te merken (bv. geen afdracht premies). Daarnaast wordt voor de berekening van het te compenseren bedrag aan de hand van de onderbouwing van de aanvrager een aparte applicatie ontwikkeld, waar een mini-competitie voor moet worden uitgeschreven.
- UWV zal gebruik maken van systemen die op termijn uitgefaseerd zullen worden ten bate van ondersteuning voor e-Werken. Die oplossing wordt echter op dit moment nog niet ondersteund.

Inhoudelijk gezien is er naar verwachting op termijn wel een gewenste oplossing, maar zal een tijdelijke tussenoplossing moeten worden gerealiseerd. Planning en kostenraming voor de robuuste oplossing zijn op dit moment nog niet mogelijk.

- Deze wetgeving kent mogelijk een conflicterende samenloop met de realisatie van de Calamiteitenregeling. Beide voorgenomen wetswijzigingen kunnen mogelijk niet samen worden geïmplementeerd, omdat deze deels betrekking hebben op hetzelfde systeem. UWV kan pas met zekerheid vaststellen of beide regelingen conflicterend zijn als UWV de uitvoeringstoets Calamiteitenregeling heeft afgerond. Dat zal later dit jaar plaatsvinden.

Bovenstaande heeft consequenties voor de haalbaarheid van de invoeringsdatum. Binnen UWV loopt zoals bekend op dit moment een aantal grote trajecten die beslag leggen op de capaciteit van medewerkers van UWV en ICT-leveranciers, waaronder de Calamiteitenregeling en de reguliere ontwikkel- en veranderagenda van UWV. Na opdrachtverstrekking heeft UWV een aantal releases nodig om deze wetgeving uit te kunnen voeren. Gezien de beschikbaarheid van releaseruimte is de beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2018 dan ook niet haalbaar voor UWV.

Tevens heeft de voorgenomen oplossing consequenties voor een kosteninschatting. De totale kosten voor de aanpassingen van de betrokken systemen, het maken van nieuwe koppelingen en de ontwikkeling van de applicatie voor verschilberekening zijn momenteel niet te schatten, hoofdzakelijk doordat deze applicaties en koppelingen een hoog risico kennen en het hier nieuwe toepassingen betreft waar eerst een gedetailleerde uitwerking van moet worden gemaakt alvorens tot een kosteninschatting kan worden gekomen. In bijlage 1 is de IV-risico-matrix opgenomen. Daarin wordt de complexiteit van de noodzakelijke aanpassingen toegelicht.

#### **11. Gegevensuitwisseling**

Het compenseren van deze transitievergoeding is een op zich zelf staande taak van UWV. De door de werkgever verstrekte gegevens en stukken worden enkel voor de uitvoering van deze regeling gebruikt en gearhiveerd.

## Bijlage 1: IV-risico-matrix

Risicofactor	UWV/SZW	laag	middel	hoog
1. Is er ervaring met het type ICT-aanpassing (aanpak en oplossing) dat nodig is?	UWV			X
2. Hoe complex is de ICT-aanpassing, gemeten in aantal geraakte systemen, koppelingen en infrastructuur?	UWV			X
3. Is het wetsvoorstel afgerond bij aanvang u-toets?	SZW / UWV		X	
4. Is UWV tijdig betrokken in de beleidsfase?	SZW / UWV		X	
5. Is de IV-kolom tijdig betrokken en zijn de nieuwe processen en consequenties daarvan voor ICT in kaart gebracht?	UWV			X
6. Is lagere regelgeving (voor zover relevant) uitgewerkt voor aanvang u-toets?	SZW / UWV			X
7. Zijn er externe afspraken gemaakt over de datum waarop de wetgeving in werking dient te treden?	SZW / UWV	X		
8. Hangt de realisatie van niet-standaard voorzieningen af van verschillende leveranciers die moeten samenwerken en/of van nieuwe leveranciers?	UWV	X		
9. Is er sprake van samenloop met andere wijzigingen?	UWV			X

### Toelichting bij de scores

Ad 1. Voor de uitvoering van deze wetgeving zijn verschillende scenario's mogelijk. Over het algemeen ontbreekt het UWV aan de benodigde infrastructuur voor communicatie met werkgevers. Voorts kan UWV bij de controle van de declaratie van werkgevers niet steunen op de eigen beschikbare gegevens. Voor de uitvoering van de wetgeving wordt nu een pragmatische oplossing gekozen. Afhankelijk van het gekozen scenario zijn mitigerende maatregelen mogelijk; desalniettemin betreft het hier een zodanig nieuwe ICT-oplossing dat het risico hoog wordt ingeschat.

Ad 2. Deze wetgeving raakt bij UWV veel verschillende systemen, waarin nieuwe modules verwerkt moeten worden of die gebruikt moeten worden voor andere doeleinden dan waar zij op dit moment voor gebruikt worden. Daarnaast is er sprake van noodzakelijke en complexe koppelingen.

Ad 3. Het wetsvoorstel is in onze ogen nog niet geheel afgerond bij aanvang uitvoeringstoets. Daarnaast moet er nog worden voorzien in lagere regelgeving ten aanzien van de beoordeling van de aanvraag en de verstrekking van de vergoeding. Deze wijzigingen kunnen impact hebben op de gekozen ICT-oplossing. UWV schat echter in dat het risico op wijzigingen hoog is, maar de impact daarvan hoogstwaarschijnlijk laag zal zijn.

Ad 4. De beleidsvoorbereidende fase is kort geweest, hierdoor is voor UWV de tijd beperkt geweest om voorafgaand aan de uitvoeringstoets uitgebreid te zoeken naar de ideale systeemoplossing.

Ad 5. Deze wetgeving betreft een nieuwe taak voor UWV. Daarmee is het voor UWV een unieke regeling. In de beleidsvoorbereiding is echter nog niet vanuit een architectonisch perspectief bekeken hoe dit voorstel zijn uitwerking zou kunnen krijgen. Daarmee is de tijd kort om tot een geschikte oplossing te komen.

Ad 6. De lagere regelgeving is nog niet uitgewerkt voor aanvang van de u-toets. Veel praktische invullingen en de uitvoerbaarheid is nog afhankelijk van die lagere regelgeving.

Ad 7. UWV schat dit risico niet hoog in omdat er sprake is van een terugwerkende krachtregeling. UWV ziet echter wel een risico in de inwerkingtredingsdatum.

Ad 8. Het hangt van de gekozen oplossing af of er sprake zal zijn van een nieuwe leverancier. Desalniettemin schat UWV de impact van dit risico laag in.

Ad 9. Binnen UWV loopt op dit moment een aantal grote trajecten die beslag leggen op de capaciteit van medewerkers van UWV en ICT-leveranciers. De voorliggende wetgeving loopt samen met onder andere de uitvoering van de Calamiteitenregeling en de reguliere ontwikkel- en veranderagenda van UWV. Vooral de Calamiteitenregeling heeft een risicovolle samenloop met voorliggende wetgeving.

## **Bijlage 2: Wetstechnisch commentaar**

**1.** In het voorgestelde artikel 7:673e, lid 1, BW wordt aan UWV de taak opgedragen om in bepaalde gevallen aan de werkgever een vergoeding te verstrekken. Op grond van artikel 32d, lid 1, Wet SUWI voert UWV ook taken uit die bij of krachtens enige andere wet dan bedoeld in artikel 30, lid 1, Wet SUWI aan hem zijn opgedragen. Door deze bepaling kan de hier bedoelde nieuwe wettelijke taak voor UWV zoals nu voorgesteld via het BW aan UWV worden opgedragen.

Echter als de nu voorgestelde regeling in het BW blijft gehandhaafd heeft dit consequenties voor de bevoegde hoger beroepsrechter. In deze gevallen is namelijk niet de Centrale Raad van Beroep (CRvB), maar de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State (ABRvS) de bevoegde hoger beroepsrechter (o.g.v. artikel 8:105 Awb). Omdat het naar de mening van UWV in de rede ligt dat de CRvB de bevoegde hoger beroepsrechter is omdat deze ook bevoegd is in de zaken betreffende de overige wetten die UWV uitvoert, zou de Bevoegdheidsregeling bestuursrechtspraak moeten worden aangepast. UWV zou nadrukkelijk willen adviseren om de Bevoegdheidsregeling bestuursrechtspraak hierop aan te passen.

UWV heeft een voorkeur voor hoger beroep bij de CRvB om de volgende redenen:

- De CRvB heeft ervaring met het beoordelen van arbeidsrechtelijke kwesties in bestuursrechtelijke procedures. Voor de vraag of een werknemer verzekerd is wordt o.a. getoetst aan artikel 7:610 BW, in de sociale zekerheid speelt het recht op loon een belangrijke rol (bijvoorbeeld bij ziekte, artikel 7:629 BW, of bij opvolgende arbeidscontracten ex 7:668a BW); ook is het in acht nemen van de opzegtermijn van belang (voor het recht op WW of ZW-uitkering), en voor de beoordeling van verwijtbare werkloosheid toetst de CRvB aan artikel 7:678 BW (de dringende reden).

UWV acht het onwenselijk als het hoger beroep bij de ABRvS zou plaatsvinden om de volgende redenen:

- Voor de ABRvS is het arbeidsrecht nieuwe materie.
- Voorlegging aan de ABRvS zou er toe kunnen leiden dat één ontslagkwestie tot drie hoger beroepsinstanties zou leiden: het ontslag zelf bij Hof of Hoge Raad, het recht op ZW- of WW-uitkering (bij verwijtbaar handelen van de werknemer) bij de CRvB en voor de compensatieregeling bij de ABRvS.
- De algemene voorlichting van UWV over bezwaar en beroep wordt onduidelijker. Nu is het overzichtelijk: bewaar bij UWV, beroep bij rechtbank, hoger beroep bij CRvB. Dat wordt dan hoger beroep bij CRvB behalve in dit specifieke geval hoger beroep bij de ABRvS.

UWV acht het onwenselijk als het hoger beroep bij de civiele rechter zou plaatsvinden om de volgende redenen:

- de uitvoering van de compensatieregeling is een publiekrechtelijke bevoegdheid van UWV. Op grond daarvan zijn de beslissingen van UWV van bestuursrechtelijke aard en is de bestuursrechtelijke rechtsgang van toepassing. Zonder nadere regeling in de wet is de civielrechtelijke rechtsgang o.i. niet aan de orde. Terzijde: voor zover SZW hecht aan uniforme rechtspraak over het begrip 'transitievergoeding' zou in de wet kunnen worden opgenomen dat tegen het oordeel van de bestuursrechter cassatie bij de Hoge Raad openstaat. Een dergelijke constructie bestaat nu ook, bijvoorbeeld over het werknemersbegrip (in de artikelen 129d WW en 75m ZW).
- in de Memorie van Toelichting is vermeld dat bezwaar en beroep openstaan. Het civiele recht kent geen bezwaarprocedure; dit zal wettelijk geregeld moeten worden. Aldus zou de bijzondere constructie ontstaan dat op de totstandkoming van de beslissing op bezwaar het bestuursrecht van toepassing is maar dat in het vervolg van de gerechtelijke procedure het civiele recht van toepassing zou zijn. Dit is een juridische noviteit;
- in het civiele procesrecht is procesvertegenwoordiging verplicht, dit zou voor de werkgever een kostenpost betekenen;
- ook voor UWV zou de verplichte procesvertegenwoordiging leiden tot een grote stijging van de kosten.

**2.** UWV kan vaststellen dat er recht bestaat op compensatie als de werkgever een transitievergoeding heeft verstrekt aan de werknemer. Dit is geregeld in art. 7:673e lid 2 BW. Tevens kan UWV een compensatie verstrekken als de dienstbetrekking is geëindigd met wederzijds goedvinden en de werkgever geen transitievergoeding maar een ontslagvergoeding heeft verstrekt aan de werknemer. Hoewel er dan geen sprake is van een wettelijk recht op transitievergoeding

wordt er ten aanzien van de compensatieregeling uitgegaan van de fictie dat dit recht op transitievergoeding er bij een beëindiging met wederzijds goedvinden wel is. Daarbij gelden dan exact dezelfde voorwaarden ten aanzien van het recht op transitievergoeding en de hoogte daarvan als bij opzegging, ontbindingen of beëindiging van rechtswege (zoals opgenomen in artikel 7:673 BW: minimaal 24 maanden dienstverband, initiatief beëindiging gelegen bij werkgever, geen recht bij ernstige verwijtbaarheid werknemer, enzovoort). Ondanks deze fictie gaan wij er vanuit dat UWV bij een beëindiging met wederzijds goedvinden niet hoeft te toetsen aan bijvoorbeeld de gemaakte uitzondering voor seizoenwerkers ten aanzien van opvolgende contracten voor bepaalde tijd. Met ambtelijk SZW hebben wij hier reeds over gesproken.

**3.** De compensatieregeling is o.a. beperkt tot de hoogte van de transitievergoeding waar de werknemer volgens de wettelijke bepalingen recht op had. Echter is niet uit te sluiten dat in individuele arbeidsovereenkomsten, cao of sociaal plan een hogere ontslagvergoeding is afgesproken dan de wettelijke transitievergoeding. UWV kan het verschil tussen de wettelijke transitievergoeding en de hoger afgesproken ontslagvergoeding op grond van het voorstel niet compenseren. Met ambtelijk SZW is besproken dat dit nadrukkelijker in de wet wordt opgenomen.

**4.** De compensatie die UWV kan verstrekken voor de uitbetaalde transitievergoeding is gemaximeerd tot aan het bedrag dat de werkgever aan loon heeft betaald aan de werknemer gedurende de periode van ziekte. Dit zal in de regel enkel een rol spelen in de beoordeling van de aanvraag als de arbeidsovereenkomst is geëindigd van rechtswege en de werknemer op dat moment ziek was. Immers zou anders de transitievergoeding nagenoeg altijd lager zijn dan het genoten loon gedurende de ziekteperiode van 104 weken. UWV zou graag in de wet opgenomen willen zien wat onder het hier bedoelde loon moet worden verstaan. Daarnaast is nog onduidelijk of enkel het genoten loon gedurende de laatste periode van ziekte voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst bepalend is voor de maximering van de compensatie of dat alle ziekteperiodes gedurende het dienstverband hiervoor bepalend zijn. Dat laatste geniet vanzelfsprekend niet de voorkeur van UWV.

Ten slotte zou UWV graag verduidelijkt zien in hoeverre de leden 10 en 11 van artikel 7:629 BW van toepassing zijn. Lid 10 bepaalt dat ziekteperiodes met een onderbreking van minder dan vier weken worden samengeteld, lid 11 regelt dat de periode van 104 weken in bepaalde omstandigheden wordt verlengd (bijvoorbeeld bij te late WIA-aanvraag of als een loonsanctie is opgelegd). Ook hierover is reeds met ambtelijk SZW gesproken.

**5.** De wettekst is onvoldoende duidelijk over de vraag of compensatie enkel wordt verstrekt als de arbeidsovereenkomst eindigt in het tijdvak waarin recht bestaat op transitievergoeding (dus vanaf 1 juli 2015). Met ambtelijk SZW is besproken dat de wettekst op dit punt verduidelijkt zal worden, inhoudende dat er alleen recht op compensatie bestaat als de arbeidsovereenkomst is opgezegd, ontbonden, met wederzijds goedvinden is beëindigd of van rechtswege is geëindigd op of na 1 juli 2015 en uit dien hoofde recht op transitievergoeding bestaat. Ten aanzien van de beëindiging met wederzijds goedvinden zou ons inziens moeten worden vastgelegd of bepalend is om voor compensatie in aanmerking te komen als de beëindigingsovereenkomst is ondertekend op of na 1 juli 2015 of dat de daadwerkelijke arbeidsovereenkomst moet zijn beëindigd op of na 1 juli 2015.

**6.** Zoals met ambtelijk SZW besproken zal de wijziging van artikel 100, onderdeel c van de Wfsv worden aangevuld. In dit onderdeel wordt aangegeven dat de uitvoeringskosten, voor zover deze betrekking hebben op de in de onderdelen a en b bedoelde uitkeringen ten laste van het Awf komen. Hieraan moet nu ook onderdeel n worden toegevoegd, omdat in 7:673e BW alleen de compensatie aan de werkgever wordt genoemd en de uitvoeringskosten van UWV daarbij buiten beschouwing blijven.

**7.** Zoals met ambtelijk SZW besproken zal in artikel 99, onderdeel f, Wfsv de tekst: "de bedragen die UWV ontvangt door toepassing van artikel 673e, derde lid van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek" worden opgenomen. Zodoende wordt zeker gesteld dat teruggevorderde bedragen die UWV eerder had verstrekt op grond van onderhavig wetsvoorstel ten gunste komen van het Awf.

**8.** Op grond van art. 7:673c lid 2 BW kan indien de betaling van de transitievergoeding leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever de transitievergoeding in termijnen worden betaald. UWV acht het onwenselijk dat dezelfde werkgever telkens voor een gedeelte van de transitievergoeding een aanvraag voor compensatie in kan dienen. Wenselijk zou zijn als de aanvraag niet eerder ingediend kan worden dan na betaling van de gehele transitievergoeding aan de werknemer. Dit zal in de lagere regelgeving vastgelegd kunnen worden.



**9.** De werkgever is niet langer een transitievergoeding verschuldigd nadat deze failliet is verklaard, surseance is verleend of de schuldsanering natuurlijke personen van toepassing is. De kans is zeer gering dat de werkgever in een dergelijke situatie een transitievergoeding verstrekt aan de werknemer zonder dat er een wettelijke verplichting voor bestaat. Ook als het recht op transitievergoeding is ontstaan voor het faillissement, surseance of schuldsanering maar nog niet is verstrekt aan de werknemer dan vervalt het recht op het moment dat de betalingsonmacht intreedt. Het is onwenselijk dat een compensatie wordt verstrekt als de werkgever een transitievergoeding heeft verstrekt aan de werknemer zonder dat een wettelijk recht bestond (zoals na faillissement). De huidige voorgestelde wettekst zal ons inziens hierop verduidelijkt moeten worden (en is toegezegd door SZW).

**10.** UWV pleit ervoor om in het BW niet alleen de herziening en terugvordering op te nemen, zoals al is voorgesteld, maar ook een informatieplicht van de werkgever. Daarmee is voor iedereen duidelijk dat de werkgever UWV moet informeren over relevante zaken, zoals wanneer door de rechter een einde van een arbeidsovereenkomst wordt herroepen waarna de werknemer de reeds uitbetaalde transitievergoeding aan de werkgever moet terugbetalen. UWV heeft hier anders geen zicht op.

