

Vergaderjaar 2016–2017

**34 766**

## **Wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Verzamelwet SZW 2018)**

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **I. ALGEMEEN**

##### **§ 1. Inleiding**

Dit wetsvoorstel beoogt een aantal wetten op het terrein van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) te wijzigen. De wijzigingen betreffen zowel de arbeidswetgeving, de socialezekerheidswetgeving als wetgeving rondom de structuur van de uitvoeringsorganisatie. Het wetsvoorstel behelst onder andere wijzigingen die voortvloeien uit door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) en de Sociale verzekeringsbank (hierna: SVB) aangedragen knelpunten in de uitvoering. Het gaat hierbij om tekstuele aanpassingen, technische verbeteringen en verheldering van bepaalde punten. Tot slot dienen enkele voorstellen ter verduidelijking en nadere invulling van eerder gemaakte beleidskeuzes en het herstellen van omissies. Met de voorgestelde wijzigingen worden geen substantiële beleidswijzigingen beoogd. Het wetsvoorstel behelst derhalve enkel zogenoemd «klein beleid». Hiermee voldoet het wetsvoorstel aan de drie criteria die de regering in de brief van 20 juli 2011 heeft gesteld aan verzamelwetgeving, namelijk onderlinge samenhang, geen omvangrijke en complexe onderdelen en geen politiek omstreden inhoud.<sup>1</sup> Het wetsvoorstel heeft geen (substantiële) financiële consequenties. De financiële consequenties van de verschillende onderwerpen worden nader beschreven in de toelichting. De kleine beleidsmatige wijzigingen worden hieronder kort per onderwerp toegelicht. In het artikelsgewijze deel van de memorie van toelichting wordt nader ingegaan op de verschillende wijzigingsvoorstellen.

<sup>1</sup> Kamerstukken I 2010/11, 32 500 VI, M.

## **§ 2. Klein beleid**

### **§ 2.1 Toekenning extra bedrag aan kinderbijslag (Artikel I onderdeel B)**

Het recht op het extra bedrag aan kinderbijslag wordt vastgesteld op basis van een jaarsystematiek en na afloop van het kalenderjaar waarover recht op dubbele kinderbijslag heeft bestaan uitgekeerd. Een van de voorwaarden is dat er gedurende het hele kalenderjaar recht heeft bestaan op verdubbeling van de kinderbijslag in verband met intensieve zorg. Verdubbeling van de kinderbijslag om deze reden kan op zijn vroegst ingaan op de eerste dag van het kalenderkwartaal waarin de aanvraag tot de verdubbeling van de kinderbijslag is ingediend. Het Centrum indicatiestelling zorg adviseert de SVB over de zorgbehoefte van het kind. Het Centrum indicatiestelling zorg is logischerwijs niet in staat om voor het verleden te toetsen of het betreffende kind een zorgbehoefte had zodanig dat voorafgaand aan de indiening van de aanvraag recht op verdubbeling van de kinderbijslag bestond. Daarom is in de gevallen dat gedurende het kalenderjaar na een aanvraag een recht op dubbele kinderbijslag ontstaat niet te zeggen of er een materieel recht op het extra bedrag aan kinderbijslag over een geheel kalenderjaar heeft bestaan. Daarom wordt voorgesteld om de eis dat het recht op verdubbeling van de kinderbijslag gedurende het gehele kalenderjaar tot uitbetaling is gekomen op te nemen. Dit brengt tot uiting dat het recht op het extra bedrag aan kinderbijslag over het volledige jaar moet zijn vastgesteld.

### **§ 2.2 Invoering dwangbevel AOW-terugbetalingen (Artikel II onderdelen B en C)**

Een AOW-pensioen wordt in beginsel toegekend tot het overlijden. Een aanzienlijk deel van terug te vorderen betalingen bestaat bij de AOW uit betalingen die zijn doorgesloten na het overlijden van de pensioenge-rechtigde. Het is van belang om de kosten van een dagvaardings- en beslagprocedure voor de burger te vermijden. Met name als de nalatenschap niet toereikend is en de aansprakelijke erfgenamen rond de armoedegrens leven of in een problematische schuldsituatie verkeren. Ook al omdat juist in die situatie de Sociale verzekeringsbank een groter financieel risico loopt om zelf voor de kosten op te moeten komen. Het is daarom van belang dat de Sociale verzekeringsbank ook de bevoegdheid van het uitvaardigen van een dwangbevel heeft bij terugvorderingen van andere personen van wie het vermogen is gebaat door de onverschuldigde AOW-betalingen. Het belangrijkste invorderingsinstrument is de mogelijkheid om een dwangbevel uit te vaardigen waarmee op snelle, goedkope en simpele manier een executoriale titel kan worden verworven. Behalve kostenbesparend voor de aansprakelijke erfgenaam, is het ook ten aanzien van de erven beschikken over een dwangbevel daarom ook kostenbesparend en risicomijdend voor de Sociale verzekeringsbank.

### **§ 2.3 Invoering bevoegdheid uitsmeren sancties (Artikel V onderdeel F)**

Op basis van verplichtingen opgenomen in de Participatiewet moet de algemene bijstand in beginsel worden verlaagd met 100% gedurende één tot drie maanden. Een verrekeningsbevoegdheid ontbreekt echter. Deze bevoegdheid hoort ook de SVB toe te komen als uitvoerder van de bijstand aan ouderen in de vorm van een AIO-uitkering (aanvullende inkomensondersteuning voor ouderen). In voorgestelde wijziging wordt daarom de SVB de bevoegdheid toegekend om het bedrag van de verlaging te spreiden over maximaal drie maanden.

## **§ 2.4 Wijzigingen van de Remigratiewet (Artikel VI)**

Per 1 juli 2014 is een wijziging van de Remigratiewet doorgevoerd, waardoor de eisen voor toekenning van de voorzieningen zijn verscherpt en de eenmalige basisvoorziening (voor verhuiskosten) is komen te vervallen. Echter, bij deze wetswijziging zijn een aantal punten abusievelijk niet meegenomen en zijn enkele punten bij andere wetswijzigingen over het hoofd gezien. Deze omissies worden nu hersteld, vanuit de wetenschap dat deze wijzigingen altijd zijn beoogd en dat deze wijzigingen aansluiten bij de werkwijze die de SVB nu reeds hanteert voor de andere materiewetten.

De voorgestelde wijzigingen betreffen:

- a) een wijziging van artikel 2b, zevende lid, waarmee wordt recht gezet dat de remigrant aan het uitkeringsvereiste van een jaar voldoet als hij achtereenvolgens verschillende uitkering als ook dezelfde uitkering heeft ontvangen en de periode tussen deze uitkeringen niet langer dan een maand is geweest;
- b) het toevoegen van een bepaling aan artikel 5a over het uitzonderen van gegevens voor de inlichtingenplicht van belanghebbende;
- c) het toevoegen van twee leden aan artikel 6e aangaande extra voorwaarden om af te zien van een vordering;
- d) een aanvulling op artikel 6f, waarmee een grondslag wordt gevormd voor verrekening van terugvordering met overige vorderingen; en
- e) het toevoegen van een bepaling aan artikel 6f dat de beslagvrije voet evenmin geldt voor de tenuitvoerlegging van een terugvordering en niet aan de inlichtingenplicht wordt voldaan.

## **§ 2.5 Beëindigen restant WW-uitkering (Artikel VIII onderdelen A en B)**

Met de Wet werk en zekerheid is in de Werkloosheidswet een systeem van inkomstenverrekening ingevoerd. Daarvoor was er sprake van een systeem van urenverrekening. Dit laatste bracht met zich mee dat, indien een werknemer weer hetzelfde aantal uren ging werken als voorheen, er geen recht op een WW-uitkering meer bestond (met de daarbij behorende verplichtingen). Ook kon onder de urensystematiek een WW-gerechtigde de WW-uitkering (tijdelijk) stopzetten door zich niet beschikbaar te stellen. De WW-uitkering werd dan beëindigd. Binnen een periode van zes maanden kon de WW-uitkering weer herleven als de WW-gerechtigde zich weer beschikbaar stelde voor de arbeidsmarkt. Onder de inkomenssystematiek (waarbij, als de werknemer arbeid aanvaardt tegen een lager maandinkomen dan de geldende WW-uitkering, de WW-uitkering niet geheel wordt beëindigd) kan een WW-gerechtigde die in urenomvang volledig werkt (arbeidsurenverlies van minder dan 5 uur per week) en nog recht heeft op een restantuitkering, de uitkering niet stop laten zetten omdat hij niet beschikbaar is. Het feit dat voor het volledige aantal uren wordt gewerkt toont immers aan dat deze persoon voor dit aantal uren beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Dit betekent dat de WW-uitkering doorloopt en de WW-gerechtigde moet blijven solliciteren. Daarbij geldt tevens dat deze restantuitkering wel van invloed is op de duur van de WW-uitkering, waardoor dit ook van invloed kan zijn op het totaal aan te incasseren uitkering. De regering wil WW-gerechtigden de mogelijkheid geven om in deze situatie de WW-uitkering te beëindigen.

Met deze wijziging wordt voorgesteld om voor deze situatie een nieuwe beëindigingsgrond te introduceren. Namelijk dat een WW-gerechtigde die (naast het huidige werk) niet op zoek wil naar een andere baan, op aanvraag de WW-uitkering kan stopzetten. Deze stopzetting vindt dan in de regel plaats met ingang van de eerste dag van de kalendermaand

waarin de WW-gerechtigde de aanvraag tot stopzetting van de WW-uitkering heeft ingediend. Dat kan echter ook later zijn, enkel niet eerder (om de mogelijkheid te verschaffen dat een werknemer al kan voorsorteren op een nieuw aangegaan dienstverband).

De WW-gerechtigde krijgt daarmee een keuze om hetzij de WW-uitkering te laten beëindigen, hetzij aanspraak te blijven maken op de kleine restantuitkering. Indien er wordt gekozen voor het beëindigen van de WW-uitkering, hoeft de werknemer niet te voldoen aan de sollicitatieverplichtingen en heeft dit geen invloed op de WW-uitkeringsduur (vgl. artikel 43 van de Werkloosheidswet).

De datum van inwerkingtreding wordt bij koninklijk besluit vastgesteld, waarbij beoogd wordt deze inwerkingtreding zo spoedig mogelijk in 2018 te laten plaatsvinden.

#### *Financiële gevolgen*

De mogelijkheid tot beëindigen van de uitkering leidt enerzijds tot een directe besparing op uitkeringslasten, omdat geen gebruik wordt gemaakt van een uitkering op grond van inkomensverrekening. Anderzijds kan de stopgezette uitkering binnen zes maanden tot herleving komen. De einddatum van de uitkering schuift in dat geval op. Voor een deel van de stopgezette uitkeringen treden dan uiteindelijk ook extra uitkeringslasten op. Dit kan tot strategisch gedrag leiden, omdat de prikkel om de uitkering tijdelijk stop te zetten groter is naarmate de duurzaamheid van werkherleving minder zeker is. Naar verwachting vallen voornoemde tegengestelde effecten tegen elkaar weg. Per saldo het effect op uitkeringslasten daarmee nihil.

### **§ 2.6 Wijziging van de Wet arbeid en zorg in verband met een aanpassing van het zwangerschap- en bevallingsverlof bij meerlingen (Artikel X)**

Bij de Tweede Kamer is aanhangig de wijziging van de Wet arbeid en zorg en enkele andere wetten in verband met de uitbreiding van het kraamverlof teneinde de band tussen de partner en het kind te versterken en in verband met een aanpassing van het zwangerschap- en bevallingsverlof bij meerlingen (Kamerstukdossier 34 617). Dit wetsvoorstel is controversieel verklaard. Niettemin heeft de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzocht met een voorstel te komen om het onderdeel inzake het meerlingenverlof los te koppelen van genoemd wetsvoorstel zodat de Kamer dat deel van de wetswijziging separaat verder kan behandelen. Gelet op het technische karakter van dit deel van de genoemde wetswijziging is besloten dit deel op te nemen in de SZW Verzamelwet 2018. Bij nota van wijziging zal het vervolgens nog uit eerder genoemd wetsvoorstel worden gehaald.

Het onderdeel betreffende het meerlingenverlof is in overeenstemming met de Ministers van Veiligheid en Justitie, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Defensie tot stand gekomen.

Hieronder is verder vrijwel letterlijk opgenomen hetgeen ook is opgenomen in de op 3 februari 2017 ingediende nota van wijziging op het wetsvoorstel wijziging van de Wet arbeid en zorg en enkele andere wetten in verband met de uitbreiding van het kraamverlof teneinde de band tussen de partner en het kind te versterken, waarmee de aanpassing van het zwangerschap- en bevallingsverlof bij meerlingen werd voorgesteld (Kamerstukken II 2016/17, 34 617, nr. 7).

De uitbreiding van het zwangerschapsverlof bij de zwangerschap van een meerling («meerlingenverlof») is ingevoerd bij amendement van het lid Heerma (Kamerstukken II 2014/15, 32 855, nr. 24) bij het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden. Reden van deze uitbreiding is de bevordering van de gezondheid van moeder en kinderen tijdens de zwangerschap. Jaarlijks worden circa 2700 meerlingen geboren. De praktijk was dat veel vrouwen zich ziek meldden voorafgaand aan het zwangerschapsverlof. Dat was onwenselijk, omdat de vrouwen feitelijk niet ziek waren. Het ging daarbij niet om een uitzondering; 90 procent van de betrokken vrouwen had zich 4 weken voorafgaand aan het zwangerschapsverlof ziek gemeld. Het amendement waarmee het zwangerschapsverlof bij de zwangerschap van een meerling werd verlengd met 4 weken en dus 10 weken voor de beoogde datum van bevalling ingaat, was in zekere zin dan ook een codificatie van de praktijk waarin de vrouwen na 30 weken zwangerschap stopten met werken. Dit was tevens in lijn met officiële richtlijnen van artsen en verloskundigen, op grond waarvan zwangere vrouwen van een meerling na 26 tot 30 weken volledig zouden moeten stoppen met werken. Op 1 april 2016 is het meerlingenverlof in werking getreden en sindsdien gaan vrouwen 10 weken voor de beoogde datum van bevalling met zwangerschapsverlof. Het verlof mogen zij nog uitstellen met 2 weken tot aan de 8ste week voor de beoogde datum van bevalling. Op grond van artikel 3.1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg, wordt het bevallingsverlof bij vroeggeboorte verlengd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd dan 6 weken. Deze maximale periode van 6 weken komt overeen met de duur van het zwangerschapsverlof bij de zwangerschap van een eenling. Deze maximale periode van 6 weken geldt ook bij vroeggeboorte van een meerling. Het eerdergenoemde amendement voorzag er immers niet in dat bij vroeggeboorte van een meerling het bevallingsverlof werd verlengd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd dan 10 weken. Nu enkele maanden zijn verstreken sinds de inwerkingtreding van het meerlingenverlof blijkt dat de totale verlofperiode van veel moeders korter duurt dan zij hadden verwacht en korter is dan de totale verlofperiode (inclusief ziekteverzuim) die zij voor de inwerkingtreding van het meerlingenverlof zouden hebben genoten. De reden hiervan is dat de periode van ziekteverzuim tussen de 30ste week van de zwangerschap tot de aanvang van het zwangerschapsverlof nu niet meer als ziekteverlof wordt aangemerkt maar als zwangerschapsverlof. Bij vroeggeboorte resteert daardoor minder zwangerschapsverlof dan voor de inwerkingtreding van het meerlingenverlof en worden minder dagen aan het bevallingsverlof toegevoegd. Een voorbeeld maakt dit duidelijk. Een tweeling wordt gemiddeld na 37 weken zwangerschap geboren. Voor de inwerkingtreding van het meerlingenverlof genoot de aanstaande moeder vanaf week 30 tot week 34 ziekteverlof (4 weken) en tussen week 34 en week 37 zwangerschapsverlof (3 weken). De resterende 3 weken zwangerschapsverlof werden toegevoegd aan het bevallingsverlof van 10 weken. Totale verlofperiode is dan  $4+3+3+10 = 20$  weken. Vanaf de inwerkingtreding van het meerlingenverlof heeft de aanstaande moeder van week 30 tot week 37 zwangerschapsverlof (7 weken). Omdat dit zwangerschapsverlof langer dan 6 weken heeft geduurd, zijn er geen resterende dagen meer die aan het bevallingsverlof worden toegevoegd. Dat blijft staan op 10 weken. De totale verlofperiode is dan  $7+10 = 17$  weken. Uit de eerste ervaringsgegevens van UWV blijkt dat slechts 2 procent van de vrouwen die zijn bevallen van een meerling aan de volledige periode van 20 weken verlof zijn toegekomen. De regering gaat ervan uit dat dit niet het effect is dat werd beoogd met het amendement waarbij het meerlingenverlof werd geïntroduceerd. Dit laatste blijkt ook uit de schriftelijke vragen die leden van de Tweede Kamer hebben gesteld en waarin zij verzoeken om de regeling voor meerlingenverlof aan te passen (zie Kamervragen Aanhangsel Handelingen II

2016/17, nrs. 489 en 492). Deze wijziging voorziet in een aanpassing waarmee de artikelen 3.1, derde lid, (werknemers) 3.8, derde lid, (gelijkgestelden) en 3.18, vierde lid, (beroepsbeoefenaren op arbeidsovereenkomst en zelfstandigen) van de Wet arbeid en zorg in lijn worden gebracht met de verlenging van het zwangerschapsverlof bij meerlingen. Het lid Pieter Heerma (CDA) heeft in zijn Kamervragen (zie eerdergenoemd nr. 492) gevraagd of de regeling van het meerlingenverlof met terugwerkende kracht kan worden aangepast. Ik heb daarop geantwoord mij daarop te beraden en daarop terug te komen, bij deze doe ik dat. Omdat het doel van het verlengde zwangerschapsverlof – te weten de bevordering van de gezondheid van moeder en kinderen – niet met terugwerkende kracht gerealiseerd worden en er ook geen sprake is van onjuiste uitvoering van de thans geldende regeling, hetgeen tot terugwerkende kracht zou kunnen nopen –, wordt aan het thans voorliggende voorstel geen terugwerkende kracht toegekend. Nu veel vrouwen uit de doelgroep weer aan het werk zijn, draagt compensatie in de vorm van verlof niet bij aan het realiseren van het doel van het meerlingenverlof. Bovendien zijn er vrouwen gestopt met werken; in dat geval is toekennen van extra verlof niet aan de orde. Zij hebben in plaats van verlengd verlof in het algemeen gewerkt en loon ontvangen of als zelfstandige geld kunnen verdienen. Een financiële compensatieregeling acht ik om die reden dan ook niet nodig. Overigens geldt voor de bepaling dat die onmiddellijke werking heeft. Dat betekent dat alle vrouwen die bij inwerkingtreding van het onderdeel meerlingenverlof van het wetsvoorstel zwangerschap- of bevallingsverlof genieten profiteren van de uitbreiding van het meerlingenverlof.

#### *Financiële effecten*

In de raming van de kosten is destijds rekening gehouden met een volledig gebruik van het extra verlof van vier weken door de vrouwen die zwanger zijn van een meerling, conform de beoogde uitwerking van het amendement van het lid Pieter Heerma. De nu voorgestelde wijziging leidt dan ook niet tot extra uitkeringslasten ten opzichte van de begrote uitgaven. De incidentele uitvoeringskosten voor aanpassingen bij het UWV bedragen € 0,15 miljoen.

#### *UWV uitvoeringstoets*

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) heeft aangegeven dat de voorgestelde wijziging, inclusief de voorgestelde onmiddellijke werking, uitvoerbaar en handhaafbaar is. Het is voor UWV mogelijk om de aanpassingen in het meerlingenverlof vanaf 1 april 2018 uit te voeren. Om deze aangepaste regeling uit te voeren is een aanpassing van het uitkeringssysteem noodzakelijk. UWV heeft onderzocht of de aangepaste regeling voor het meerlingenverlof eerder uitgevoerd zou kunnen worden met een handmatige werkwijze. Dat is echter niet uitvoerbaar omdat een dergelijke werkwijze te omslachtig en zeer foutgevoelig zou zijn en in sommige gevallen, aldus UWV, helemaal niet toegepast zou kunnen worden.

### **§ 2.7 Wijzigingen van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (Artikel XIV)**

De wijzigingen in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) dienen om geen twijfel te laten bestaan over de reikwijdte en de bedoeling van de bepalingen in de wet tegen de achtergrond van de geldende Europese bepalingen. Daartoe is een aantal begrippen verduidelijkt en zijn bepalingen aangevuld.

## *Reikwijdte arbeidsvoorwaarden (artikel 2)*

Op 18 juni 2016 is de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) in werking getreden. Met deze wet zijn zowel de detacheringsrichtlijn<sup>2</sup> als de handavingsrichtlijn<sup>3</sup> geïmplementeerd. Geconstateerd is dat een kleine groep werknemers niet onder de beoogde reikwijdte van deze wet valt. In de volgende paragrafen wordt ingegaan op het geconstateerde probleem, de voorgestelde oplossing en de raakvlakken met het Europees recht.

Op grond van de WagwEU is de harde kern van de Nederlandse arbeidsvoorwaarden van toepassing op werknemers die in het kader van transnationale dienstverrichting tijdelijk in Nederland arbeid verrichten en gewoonlijk in een andere lidstaat arbeid verrichten, en wier arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht. Hiermee wijkt de WagwEU af van zijn voorganger, de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Waga). Op grond van deze wet was het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing op werknemers, die tijdelijk in Nederland arbeid verrichten en wier arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht. Onder de WagwEU valt een kleinere groep onder het Nederlandse arbeidsrecht dan onder de Waga, aangezien het aanvullende criterium geldt dat de werknemers die tijdelijk in Nederland arbeid verrichten niet gewoonlijk in Nederland arbeid verrichten.

De overgrote meerderheid van de gedetacheerde werknemers valt desondanks onder de definitie van de WagwEU. Op basis van Europese jurisprudentie is namelijk duidelijk dat de reikwijdte van het begrip gewoonlijk werkland, zijnde het land waar de werknemer hoofdzakelijk werkzaam is als hij niet gedetacheerd is, breed moet worden uitgelegd.<sup>4</sup> Werknemers van wie een gewoonlijk werkland kan worden vastgesteld zijn derhalve het uitgangspunt en deze vallen onder de huidige reikwijdte van de WagwEU.

Over een bepaalde groep werknemers kan echter onduidelijkheid bestaan. Daarbij gaat het om de groep werknemers die tijdelijk werken in Nederland in het kader van transnationale dienstverrichting en voor wie geen gewoonlijk werkland kan worden vastgesteld, ondanks de brede uitleg die aan dat begrip dient te worden gegeven. Dit betreft de groep die valt onder artikel 8, derde lid, van de Rome I-Verordening.<sup>5</sup> De WagwEU is echter bedoeld voor werknemers die in het kader van transnationale dienstverrichting tijdelijk werken op het grondgebied van een lidstaat waar zij niet gewoonlijk werken.<sup>6</sup> Dit betekent dat het voor de toepassing

<sup>2</sup> Richtlijn 96/71/EG van het Europees parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PbEG 1997, L018).

<sup>3</sup> Richtlijn 2014/67/EU van het Europees parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt («de IMI-verordening») (PbEU 2014, L159/11).

<sup>4</sup> Dit is o.a. benadrukt in arrest C-29/10, *Koelzsch v. Grossherzogtum Luxemburg* en arrest C-384/10, *Voogsgeerd v. Navimer SA*.

<sup>5</sup> Dit betreft de Verordening (EG) nr.593/2008 van het Europees parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I) (PB L177/6). In artikel 8 van de Rome I Verordening worden de rechtsregels gegeven voor het recht dat van toepassing is op individuele arbeidsovereenkomsten. Het derde lid bepaalt dat wanneer er geen gewoonlijk werkland kan worden vastgesteld, de overeenkomst wordt beheerst door het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen. Het gaat om zogenoemde «nomaden» zie bijvoorbeeld arrest C-384/10, *Voogsgeerd v. Navimer SA*.

<sup>6</sup> Kamerstukken II, 2015/16, 34 408, nr. 3, p. 5.

van de WagwEU essentieel is om vast te stellen dat Nederland niet het gewoonlijk werkland is.

Uitgangspunt van de detacheringsrichtlijn en de WagwEU is om de «harde kern van arbeidsvoorwaarden» van Nederland van toepassing te verklaren op natuurlijke of rechtspersonen die een werknemer tijdelijk ter beschikking stellen om werkzaamheden te verrichten in een andere lidstaat dan de lidstaat waarvan het recht de arbeidsovereenkomst beheerst. In deze doelstelling komt het criterium van het gewoonlijk werkland niet voor, en evenmin in de doelstelling die is geformuleerd in de overwegingen van de detacheringsrichtlijn: «een kern van dwingende bepalingen voor minimale bescherming vast te leggen, die in het ontvangende land in acht moeten worden genomen door werkgevers die werknemers ter beschikking stellen om tijdelijk werk uit te voeren op het grondgebied van de Lid-Staat waar de diensten worden verricht en dat een dergelijke coördinatie alleen via communautaire wetgeving tot stand kan worden gebracht».<sup>7</sup>

Dat het evenwel noodzakelijk is om het gewoonlijk werkland vast te kunnen stellen, blijkt uit de bewoordingen van de detacheringsrichtlijn. Uit de definitie van «ter beschikking gestelde werknemer» blijkt immers dat het dient te gaan om een werknemer die «gedurende een bepaalde periode werkt op het grondgebied van een Lid-Staat die niet de Staat is waar die werknemer gewoonlijk werkt.»<sup>8</sup> Een andere uitleg zou misbruik in de hand kunnen werken: werkgevers zouden zich kunnen vestigen in een land met een laag loonniveau en vanuit dat land de werknemers roulerend binnen de Europese Unie tewerkstellen. Wanneer de werknemer zodanig vaak in een wisselend, ander land te werk wordt gesteld, dat geen gewoonlijk werkland zou kunnen worden vastgesteld, zou deze werknemer buiten de reikwijdte van de WagwEU vallen en maakt de werknemer geen aanspraak op de harde kern van de Nederlandse arbeidsvoorwaarden. Voor de toepassing van de WagwEU is met name relevant dat kan worden vastgesteld dat Nederland niet het gewoonlijk werkland is waar of van waaruit de arbeid wordt verricht. Daarom kan de verwijzing naar het gewoonlijk werkland in artikel 2 vervallen.

#### *Meldingsplicht (artikel 1 en 8)*

De noodzaak van de voorgenomen regeling van de meldingsplicht, geregeld in artikel 8 van de WagwEU, is in de memorie van toelichting bij de wet in het licht van de Europese jurisprudentie gerechtvaardigd.<sup>9</sup> Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft in de zaak Commissie/België geaccepteerd dat een dergelijke rechtvaardiging geoorloofd kan zijn als de betrokken regeling wel onderscheid maakt tussen dienstverrichters in de lidstaat zelf en buitenlandse dienstverrichters (wat onder de WagwEU het geval is), omdat er «immers objectieve verschillen bestaan tussen de ondernemingen die zijn gevestigd in de lidstaat op het grondgebied waarvan de dienst wordt verricht, en de in een andere lidstaat gevestigde ondernemingen die personen op het grondgebied van eerstgenoemde lidstaat uitsenden om daar een dienst te verrichten».<sup>10</sup> Het dient dan te gaan om regels die hun rechtvaardiging vinden in dwingende redenen van algemeen belang en die gelden voor iedere persoon of onderneming die op het grondgebied van de ontvangende lidstaat

<sup>7</sup> Overweging 13 van de Richtlijn 96/71/EG van het Europees parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PbEG 1997, L018).

<sup>8</sup> Artikel 2, eerste lid, van de detacheringsrichtlijn.

<sup>9</sup> Kamerstukken II, 2015/16, 34 408, nr. 3, p. 12.

<sup>10</sup> Idem, punt 47.



werkzaam is, voor zover dit belang niet wordt gewaarborgd door de regels waaraan de dienstverrichter is onderworpen in de lidstaat waar hij is gevestigd.<sup>11</sup> Het voorkomen van oneerlijke concurrentie en sociale dumping evenals de bescherming van werkzame personen worden aangemerkt als doelstellingen van algemeen belang.<sup>12</sup>

De voorgenomen regeling is geschikt om het beoogde doel te bereiken en gaat niet verder dan noodzakelijk. Van belang is dat werknemers die in Nederland werkzaam zijn in het kader van transnationale dienstverrichting, onder dezelfde omstandigheden werkzaam zijn als werknemers die hier werkzaam zijn in het kader van transnationale dienstverrichting, en die achtereenvolgens in verschillende landen hebben gewerkt.<sup>13</sup> Onderscheid tussen deze twee groepen zou een ongerechtvaardigd onderscheid tussen verschillende werknemers die werkzaam zijn in het kader van transnationale dienstverrichting met zich mee kunnen brengen. Ook de meldplicht, zoals in de WagwEU wordt geregeld en andere controlevoorschriften voor beide groepen werknemers zijn nodig om oneerlijke concurrentie, uitbuiting van werknemers en zwart werken te voorkomen. De meldplicht als zodanig is proportioneel en zal niet te zwaar worden opgetuigd.<sup>14</sup> Van belang is wel om aan te geven dat het altijd dient te gaan om werknemers die in het kader van transnationale dienstverrichting worden gedetacheerd om tijdelijk hier arbeid te verrichten. Nu die meldingsplicht in artikel 8 van de WagwEU in werking treedt is het noodzakelijk gebleken de natuurlijke personen en rechtspersonen waarvoor deze geldt en de inhoud van de melding nader te regelen en te verduidelijken. De wijzigingen in artikel 1 en artikel 8 strekken daartoe.

## **§ 2.8 Financiering Anw-tegemoetkoming (Artikel XV onderdelen A en E)**

De Anw-tegemoetkoming wordt nu gefinancierd uit een rijksbijdrage, terwijl de Anw-uitkeringen zelf uit de premies worden gefinancierd. Dit leidt tot een hybride administratie en verantwoording voor de Anw bij SZW en uitvoeringsinstantie SVB.

De Anw-tegemoetkoming heeft in 2017 een relatief beperkte omvang van € 7 miljoen. Deze wijziging stelt voor om deze rijksbijdrage te laten vervallen en de Anw-tegemoetkoming eveneens te financieren uit de Anw-premie. Aangezien er sprake is van een structureel overschot (thans ruim € 4 miljard) in het nabestaandenfonds heeft de voorgestelde wijziging geen consequenties voor de budgetten en premiestelling. Deze vereenvoudiging beperkt de uitvoeringslasten van SZW en uitvoeringsinstantie SVB.

## **§ 2.9 Vereenvoudiging vaststelling gemiddelde sectorpremie (Artikel XV onderdeel B, onder 2 en 3)**

Over uitkeringen die UWV betaalt en over lonen van werknemers die werkzaam zijn in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) wordt een gemiddelde premiepercentage geheven. Dit percentage wordt vastgesteld op het gewogen gemiddelde

<sup>11</sup> arresten van 23 november 1999, C-369/96 en C-376/96 (Arblade e.a.), punten 34 en 35; arresten van 19 januari 2006, C-244/04 (Commissie/Duitsland), punt 31, en 1 oktober 2009, C-219/08 (Commissie/België), punt 14 en arrest van 19 juni 2008, C-319/06 (Commissie t Luxemburg), punt 42.

<sup>12</sup> Arrest van 19 december 2012, C-577/10 (Commissie/België), punt 45.

<sup>13</sup> Vergelijk de discussie met het Europees Sociaal Comité, in Verschuieren, 2014, p. 11.

<sup>14</sup> HvJ EU 19 januari 2006, C-244/04 (Commissie t. Duitsland).

van de premiepercentages van alle sectoren in het kalenderjaar. Deze wijze van vaststelling geeft aanleiding tot misverstanden en is onnodig omslachtig. Met deze wijziging wordt voorgesteld dat het UWV het gemiddelde percentage vast zal stellen, net als de premie per sector, en dat dit gemiddelde percentage, net als de premiepercentages van de sectoren, goedkeuring behoeft van de Minister. Daarmee wordt de procedure voor de vaststelling en goedkeuring van de gemiddelde premie gelijk gesteld aan de procedure voor de vaststelling en goedkeuring van de premies per sector.

Deze wijziging moet in werking treden met ingang van 1 januari van een kalenderjaar en kan niet met terugwerkende kracht plaatsvinden. Premieheffing vindt altijd plaats op basis van een percentage dat voorafgaand aan het premiejaar is vastgesteld en dat geldt voor het hele premiejaar. De gemiddelde premie wordt bepaald op basis van de premies per sector van het premiejaar en niet op basis van een voorgaand kalenderjaar. Bepaald wordt ook dat UWV het percentage vaststelt en Minister goedkeurt, in plaats van dat Minister vaststelt. Dan moet voor 1 januari duidelijk zijn welke regels gelden voor de premie.

#### **§ 2.10 Clustering van premies voor de vaststelling van de premies voor sectorfondsen en voor de Werkhervattingskas (Artikel XV, onderdeel C)**

De wijziging met betrekking tot de clustering van premies voor de vaststelling van de premies voor sectorfondsen en voor de Werkhervattingskas moet in werking treden met ingang van 1 januari van een kalenderjaar en kan niet met terugwerkende kracht plaatsvinden. Premieheffing vindt altijd plaats op basis van een percentage dat voorafgaand aan het premiejaar is vastgesteld en dat geldt voor het hele premiejaar.

#### **§ 2.11 Premies sociale verzekeringen bij overgang van onderneming (Artikel XV onderdeel C en Artikel XXXI onderdelen A en J)**

De Wet WIA bevat bepalingen over de gevolgen van een zogenaamde overgang van een onderneming in de zin van artikel 662 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, op de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas en op de afbakening van het eigenrisico op grond van de Wet WIA. Deze bepalingen zijn niet altijd van toepassing indien een overheids-werkgever of een deel daarvan overgaat naar een andere organisatie, omdat er dan formeel geen sprake is van een overgang van een onderneming. Bij die overgang is veelal geen sprake is van overgang op grond van een overeenkomst, (civielrechtelijke) fusie of splitsing als bedoeld in genoemd artikel 662, tweede lid, onderdeel a, maar van een opvolging op grond van een wet. Het is wenselijk in de wet te verduidelijken dat die gevallen worden behandeld op dezelfde wijze als overgang van een onderneming en dezelfde regels van toepassing zijn met betrekking tot de doorbelasting.

#### **§ 2.12 Afschaffing verrekening WW-uitkering met Remigratie-uitkering (Artikel XV onderdelen F, G, H en I en Artikel VIII onderdeel G)**

Op basis van de Remigratiewet krijgt een persoon die remigreert in bepaalde gevallen een remigratie-uitkering, welke ten laste van de algemene middelen. In geval van een exporteerbare uitkering wordt deze uitkering verrekend met de remigratie-uitkering. Een WW-uitkering is niet exporteerbaar en vervalt daarmee op het moment van de remigratie,

waardoor de betrokkene dus alleen de remigratie-uitkering ontvangt. Daarmee ontstaat zowel een besparing voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) als voor de overheidswerkgever die de WW-uitkering betaalde. Deze besparing wordt vergoed aan het Rijk. Voorgesteld wordt deze vergoeding door het AWf aan het Rijk te schrappen. Dit voorstel heeft geen budgettaire gevolgen.

### **§ 2.13 Renteharmonisatie sociale fondsen (Artikel XV onderdeel K)**

Deze wijziging is een uitwerking van de brief van de Minister van Financiën aan de Tweede Kamer van 18 december 2014 (Kamerstukken II 2015/15, 31 935, nr. 13) naar aanleiding van de beleidsdoorlichting Schatkistbankieren 2014. In die brief kondigt de Minister van Financiën onderzoek aan naar de mogelijkheden om de rentetarieven van de deelnemers aan schatkistbankieren meer in overeenstemming te brengen. Deze wijziging leidt ertoe dat de rente over de tegoeden die UWV, SVB en het Zorginstituut in rekening courant aanhouden bij de Minister van Financiën niet langer gesteld worden door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, maar door de Minister van Financiën. Deze wijziging bewerkstelligt dat de Minister van Financiën in staat is de regels inzake de rentetarieven te uniformeren.

In verband met deze wijziging van artikel 120, tweede lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen is van belang dat de Verzamelwet SZW 2018 nog dit jaar het parlementaire proces doorloopt zodat deze per 1 januari 2018 in werking kan treden. Omdat de Minister van Financiën die regels per 1 januari 2018 zal vaststellen, is van belang dat in de grondslag voor die regels in het hiervoor genoemde artikel op 1 januari 2018 is voorzien. In het geval dat het wetsvoorstel pas na 1 november 2017, maar voor 1 januari 2018 in het Staatsblad kan worden gepubliceerd, wordt voorgesteld om de inwerkingtreding daarvan onder toepassing van artikel 12 van de Wet raadgevend referendum te regelen. Dat biedt de mogelijkheid om artikel XV, onderdeel E, in afwijking van artikel 8 van de Wet raadgevend referendum, in werking te laten treden zonder inachtneming van de termijn van 8 weken na de mededeling omtrent het besluit of over de wet een referendum kan worden gehouden met een beroep op de uitzonderingsgrond dat toepassing van de artikel 12-procedure, gelet op de doelgroep of jaarindeling, aanmerkelijke ongewenste publieke of private nadelen voorkomt.

### **§ 2.14 Inwerkingtreding van enkele wetten op het gebied van kinderopvang (artikel XX, artikel XXVII, artikel XXVIII, onderdelen A en B, artikel XXIX, artikel XXX, artikel XXXIV en artikel XXXV)**

In het kader van de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen zijn enige technische aanpassingen noodzakelijk, omdat de Wet van 21 november 2015 tot wijziging van de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen in verband met de totstandkoming van het personenregister kinderopvang en peuterspeelzaalwerk en de mogelijkheid te komen tot meertalige buitenschoolse opvang (Stb. 2015, 452) en de Wet van 23 augustus 2016 tot aanpassing van enige bepalingen in de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen in verband met de reparatie van enige onvolkomenheden (Stb. 2016, 319), beide voor zover het betreft het onderdeel personenregister, naar verwachting pas na

1 januari 2018 in werking kunnen treden.<sup>15</sup> Op dat moment zullen ook nog enkele onderdelen van de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang en de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk in werking treden. De wijzigingen zijn noodzakelijk om de inwerkingtreding van genoemde wetten op de juiste wijze te kunnen regelen. Tevens wordt een technische wijziging voorgesteld die verband houdt met de artikelen ten aanzien waarvan de gemeente kan handhaven en een wijziging ter verduidelijking van de eis die wordt gesteld aan de actualiteit van de verklaring omtrent het gedrag van een voorgenomen houder bij het doen van een aanvraag tot exploitatie van een kindercentrum of een gastouderbureau.

### **§ 2.15 Mogelijk maken gegevensuitwisseling Inspectie SZW en sociale partners (Artikel XXI onderdeel E)**

Met de Wet aanpak schijnconstructies (Was) is in de WML geregeld dat de Inspectie SZW vermoedens van niet naleving van een cao kan doorgeven aan vertegenwoordigers van sociale partners. Deze kunnen deze meldingen gebruiken om een nader onderzoek naar de naleving van bepalingen in cao's of algemeen verbindend verklaarde bepalingen van cao's te doen. Er is bepaald dat de naam en vestigingsplaats van het bedrijf, waarvan het vermoeden van niet naleving bestaat, door de Inspectie SZW kunnen worden doorgegeven. Soms is het echter voor de vertegenwoordigers van sociale partners moeilijk om te achterhalen waar de betreffende werknemers hebben gewerkt. In die situatie is de informatie niet afdoende om een onderzoek te kunnen starten door de sociale partners. Daarom wordt met deze wijziging voorgesteld dat ook de locatie van het onderzoek van de Inspectie SZW aan vertegenwoordigers van sociale partners kan worden doorgegeven, indien dit noodzakelijk is voor het onderzoek naar de naleving van deze cao.

### **§ 2.16 Indexering bandbreedtebedragen lage-inkomensvoordeel (Artikel XXVI onderdeel F)**

In artikel 3.1 van de Wtl wordt in de indexeringsbepaling van de zogeheten bandbreedtebedragen voor de aanspraak op het lage-inkomensvoordeel de bevoegde Minister gewijzigd: Niet de Minister van Financiën past jaarlijks de bandbreedtebedragen aan, maar de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Een overeenkomstige wijziging wordt doorgevoerd in artikel 3.3, derde lid (nieuw). Die wijziging dient per 1 januari 2018 in werking te treden.

Bij het begin van het kalenderjaar moeten de bandbreedtebedragen om in aanmerking te komen voor het lage-inkomensvoordeel worden geïndexeerd zodat voor alle betrokkenen aan het begin van het betreffende kalenderjaar duidelijk is bij welk gemiddeld uurloon aanspraak bestaat op het lage-inkomensvoordeel. Omdat het indexeringsbesluit vanaf 2018 niet langer door de Minister van Financiën, maar door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal worden genomen, moet in de grondslag daarvoor op 1 januari 2018 zijn voorzien, zodat het indexeringsbesluit tijdig kan worden gepubliceerd. In het geval dat het wetsvoorstel pas na 1 november 2017, maar voor 1 januari 2018 in het Staatsblad kan worden gepubliceerd, wordt voorgesteld om de inwerkingtreding daarvan onder toepassing van artikel 12 van de Wet raadgevend referendum te regelen. Dat biedt de mogelijkheid om artikel XXIV, onderdelen F en G, in afwijking van de Wet raadgevend referendum in werking te laten treden zonder inachtneming van de termijn van 8 weken

<sup>15</sup> Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar: Kamerstukken II 2016/17, 31 322, nr. 325, p. 2.

na de mededeling omtrent het besluit of over de wet een referendum kan worden gehouden met een beroep op de uitzonderingsgrond dat toepassing van de artikel 12-procedure, gelet op de doelgroep of jaarindeling, aanmerkelijke ongewenste publieke of private nadelen voorkomt.

### **§ 2.17 Invoering dwangbevel garant in de WIA (Artikel XXXI, onderdeel K)**

Werkgevers die kiezen voor eigenrisicodragerschap voor het WGA-risico moeten op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen een garantieverklaring overleggen. Uit deze garantieverklaring blijkt dat een bank of een verzekeraar zich garant stelt voor de verplichtingen in het geval dat de werkgever deze niet nakomt. Op dit moment moet het UWV gebruikmaken van een civiele procedure om betaling af te dwingen, als de garantsteller zijn verplichtingen niet nakomt. De kosten van deze procedures lopen op, omdat garantstellers steeds vaker niet aan de betalingsverplichtingen voldoen. Daarom wordt voorgesteld om de mogelijkheid in te voeren voor het UWV om gebruik te maken van een dwangbevel, om de garantsteller te dwingen om zijn betalingsverplichting na te komen. Zodoende kan het UWV ook daadwerkelijk afdwingen dat de garantsteller op eerste verzoek van het UWV deze verplichting nakomt.

### **§ 2.18 Verlenging van de compensatieregeling in artikel 29d van de Ziektewet (Artikel XXXII onderdelen L en V)**

#### *Aanleiding*

Kabinet en sociale partners hebben de handen ineen geslagen om de kansen van vijftigplussers te vergroten en hun positie op de arbeidsmarkt snel en structureel te versterken. In het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» presenteren kabinet en sociale partners een gemeenschappelijke aanpak om het arbeidsmarktperspectief van vijftigplussers te verbeteren (Kamerstukken II, 2015–2016, 29 544, nr. 724).

De voorgestelde aanpak moet de arbeidsmarkt voor 50-plussers verbeteren, met de volgende doelen:

- De arbeidsparticipatie van de vijftigplusser moet zoveel mogelijk gelijk zijn aan de gemiddelde arbeidsparticipatie van andere leeftijdsgroepen.
- De kans op langdurige werkloosheid onder vijftigplussers moet afnemen.
- De kennis van dit maatschappelijke probleem moet verder vergroot worden en de beeldvorming over vijftigplussers op de arbeidsmarkt moet verbeteren.
- De wendbaarheid van vijftigplussers moet beter worden, waarbij de scholingsinspanningen van vijftigplussers moeten toenemen in vergelijking met de voorgaande jaren.

Bij de totstandkoming van het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» is gekeken naar de oorzaken van het probleem. Het is een combinatie van factoren die zorgen voor een slechtere uitgangspositie voor vijftigplussers op de arbeidsmarkt, waaronder de beeldvorming over vijftigplussers onder werkgevers. Hoewel de beeldvorming vaak anders is, zijn werknemers van 50 jaar en ouder over het algemeen vitaal en productief en niet vaker ziek dan andere leeftijdsgroepen. Daarom zet het kabinet onder andere in op verlagen van het (financiële) risico van werkgevers door het tijdelijk verlengen van de compensatieregeling loonkosten bij ziekte van oudere en voormalig langdurig werklozen (hierna: compensatieregeling). De huidige compensatieregeling ziet op werknemers die zijn geboren voor 8 juli 1954 en nu 63 jaar of ouder zijn. Het voorstel is de

compensatieregeling te verlengen zodat deze ook komt te gelden voor personen die op 1 januari 2018 56 jaar of ouder zijn.

#### *Huidige systematiek (artikel 29d)*

De compensatieregeling is bedoeld voor werknemers die zijn geboren vóór 8 juli 1954 (nu 63 jaar en ouder) en ten minste 52 weken onafgebroken een WW-uitkering hebben ontvangen. En als de werknemer na 8 juli 2009 bij de werkgever in dienst is gekomen. De nieuwe werkgever kan gebruikmaken van de compensatieregeling als deze werknemer ziek wordt. Dat betekent dat de persoon de eerste vijf jaar van het dienstverband een Ziektewet-uitkering krijgt als hij of zij ziek wordt. De uitkering begint na dertien weken ziekte en duurt maximaal twee jaar (104 weken). De hoogte van de uitkering ligt het eerste jaar tussen de 70% en 100% van het (max.) dagloon en is het tweede jaar 70% van het (max.) dagloon.

#### *Verlenging van de compensatieregeling*

Uit meerdere onderzoeken komt naar voren dat werkgevers bij het aannemen van een oudere werkzoekende in veel gevallen streven naar risicovermindering. Werkgevers zien heil in instrumenten die (financiële) risico's verminderen, zoals proefplaatsing en overname loondoorbetaling bij ziekte (Ravesteijn e.a., 2010, Siegert & Cuelenaere, 2009). Er zijn overigens tevens onderzoeken die het tegendeel beweren.

Van de werkgevers geeft 81% aan dat ze de compensatieregeling zien als geschikte maatregel om vijftigplussers aan te nemen (UWV, 2016). Om die reden heeft het kabinet ervoor gekozen om de compensatieregeling tijdelijk te verlengen.

De compensatieregeling wordt, in lijn met de mobiliteitbonus, tijdelijk, in 2018 en 2019, verlaagd naar 56 jaar.

Deze tijdelijke ondersteuning voor werkgevers beoogt het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om werkzoekenden van 56 jaar en ouder, die anders moeilijk aan de slag komen, een kans te geven. Omdat een grote afstand tot de arbeidsmarkt een sterk verhoogde kans geeft op langdurige afhankelijkheid van een uitkering en een laag inkomen, helpt het tijdelijk ondersteunen van werkgevers ook om armoede en inkomensongelijkheid te verminderen (CPB, 2016).

Gelijktrekking met de mobiliteitbonus bevordert de consistentie van de financiële prikkels voor de groep waar de werkhervangstkansen sterk afnemen. Ondanks dat het gebruik van de compensatieregeling tot nu toe beperkt is, kan een ruimere regeling mogelijk meer werkgevers over de streep trekken.

Het gebruik van de compensatieregeling zal nauwlettend worden gevolgd. De verlaging van de leeftijd in de compensatieregeling is tijdelijk. Dit is gedaan om te kunnen evalueren of de compensatieregeling het gewenste effect heeft en werkgevers kan verleiden om vaker werkzoekende vijftigplussers aan te nemen. De tijdelijke verlaging van de leeftijd betekent dat personen die in 2018 en 2019 onder de compensatieregeling vallen, er daarna niet meer onder vallen. Vanaf 1 januari 2020 komen immers weer alleen personen die voor 8 juli 1954 geboren zijn in aanmerking voor de compensatieregeling.

Omdat het gebruik van de compensatieregeling in het verleden achter bleef bij de verwachting, verkiest het kabinet nu een tijdelijke verlaging van de leeftijd om het effect daarvan te kunnen beoordelen boven een permanente verlaging.

In het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» is reeds voorzien in de financiering van de onderhavige verlenging van de compensatieregeling.

### **§ 2.19 Verruimen termijn herstelmeldingen en ziekteaangifte voor eigenrisicodragers (Artikel XXXII onderdelen N en O)**

De termijnen voor het doen van ziekteaangifte en herstelmeldingen aan het UWV door werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de Ziektewet worden verruimd. Voor werkgevers die eigenrisicodrager zijn gelden dezelfde termijnen voor het doen van ziekteaangifte en herstelmeldingen als voor werkgevers die geen eigenrisicodrager zijn. Deze termijnen zijn vrij kort, omdat UWV in vervolg daarop ziekengeld moet gaan uitkeren.

### **§ 3. Uitvoering en adviezen**

Dit wetsvoorstel is door de Minister aan de toetsende en adviserende instanties voorgelegd. Door het UWV, DUO, de SVB, de VNG, de Belastingdienst en de Inspectie SZW zijn toetsen uitgebracht. Tevens heeft de Autoriteit Persoonsgegevens advies gegeven en hebben gemeenten via het Uitvoeringspanel gemeenten advies uitgebracht.

#### **§ 3.1 Uitvoering**

Dit wetsvoorstel is door de Minister aan de toetsende instanties voorgelegd. Door het UWV, DUO, de SVB, de Belastingdienst en de Inspectie SZW zijn toetsen uitgebracht. De VNG heeft afgezien van een inhoudelijke reactie op het verzoek om advies<sup>16</sup>.

De uitgebrachte opmerkingen van (wets)technische aard zijn verwerkt in de tekst van het wetsvoorstel. De maatregelen in het wetsvoorstel zijn uitvoerbaar, toezichtbaar en handhaafbaar bevonden en veroorzaken geen of verwaarloosbare structurele uitvoeringskosten. Meer specifiek zien de toetsen op uitvoerbaarheid op het volgende:

– **UWV:**

Het UWV heeft een opmerking gemaakt over de uitvoerbaarheid van de definitie van het jaarinkomen bij de WTL. De definitie is in samenwerking met en naar het voorstel van het UWV aangepast. Met betrekking tot de een nieuwe beëindiginggrond voor de WW is de vroegst mogelijke ingangsdatum met het oog op de uitvoerbaarheid 1 april 2018. Volgens het UWV zijn de uitvoeringskosten verwaarloosbaar.

– **Belastingdienst:**

Ook de Belastingdienst heeft een opmerking gemaakt over de uitvoerbaarheid van de definitie van het jaarinkomen bij de WTL. De eerder geformuleerde definitie was volgens de Belastingdienst niet uitvoerbaar. Er is gekozen voor een alternatieve definitie die is gebaseerd op het SV-loon, waarmee tegemoet is gekomen aan de bezwaren van de uitvoerders. Volgens de Belastingdienst zijn de uitvoeringskosten verwaarloosbaar.

– **SVB:**

Met betrekking tot de wijzigingen van de WagwEU heeft de SVB aangegeven de uitvoerbaarheid te toetsen bij het invoeren van de meldplicht. Over de uitwerking daarvan vindt in een apart traject overleg plaats.

---

<sup>16</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

### **§ 3.2 Adviezen<sup>17</sup>**

Gemeenten hebben via het Uitvoeringspanel gemeenten advies uitgebracht. Uit dit advies zijn geen substantiële opmerkingen gekomen. Naar aanleiding van het advies is een per abuis opgenomen verkeerde datum aangepast naar de correcte datum.

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft geadviseerd over de wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Dit betreft de vaststelling van de identiteit van beoogde werknemers door uitzendbureaus en arbeidsbemiddelaars voorafgaande aan het tot stand komen van de arbeidsovereenkomst. Daarbij is ook bepaald dat een kopie van de identiteitsdocumenten worden opgenomen in de administratie en na een beperkte tijd worden vernietigd. De opmerkingen over de grondslag van de regeling van deze gegevensverwerking in relatie tot de vereisten in de Wet bescherming persoonsgegevens en de afwegingen over proportionaliteit en subsidiariteit van de voorgestelde regeling hebben geleid tot aanvulling en aanpassing van de toelichting op dit artikel. Daarmee is de noodzaak voor deze identiteitsvaststelling beter onderbouwd.

### **§ 4. Regeldruk**

Bij de voorbereiding van dit wetsvoorstel is nagegaan of er sprake is van regeldruk. De administratieve lasten (het voldoen aan informatieverplichtingen voortvloeiend uit wet- en regelgeving van de overheid) en de inhoudelijke nalevingskosten (de kosten voor het kunnen voldoen aan de inhoudelijke verplichtingen zoals vastgelegd in wet- en regelgeving) vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk.

Deze Verzamelwet SZW bestaat uit een collectie van vele verschillende voorstellen die wetstechnisch van aard zijn of onder de noemer «klein beleid» vallen. Een beperkt aantal van deze voorstellen heeft potentiële gevolgen voor de regeldruk. In de (artikelsgewijze) toelichting is per voorstel in meer detail uitgewerkt wat de gevolgen voor de regeldruk zijn. In deze algemene regeldrukparagraaf is een overzicht op hoofdlijnen van deze gevolgen opgenomen.

#### **Effecten op de regeldruk per voorstel**

Bij de AOW zorgt het invoeren van een dwangbevel bij AOW-terugbetaling per saldo niet voor een verandering in de regeldruk. In de huidige procedure dienen de erven al te worden opgespoord en aangeschreven. De brieven die naar erfgenamen van AOW-gerechtigden gaan kunnen vervangen worden door dwangbevelen. Doel is om kostbare dagvaardings- en tenuitvoerleggingprocedures te voorkomen.

Bij de WW zorgt het opnemen van een nieuwe beëindigingsgrond voor kleine WW-uitkeringen voor een beperkte structurele afname van de regeldruk. De mogelijkheid om de WW-uitkering stop te laten zetten zal per saldo tot een (beperkte) afname van de regeldruk leiden. Enerzijds zal de regeldruk toenemen doordat WW-gerechtigden de WW-uitkering op aanvraag kunnen laten stopzetten. Naast de aanvraag, leidt dit ook tot een extra beschikking van UWV over het beëindigen van de WW-uitkering. Anderzijds zal de regeldruk afnemen doordat WW-gerechtigden niet langer aan de sollicitatieverplichting hoeven te voldoen.

---

<sup>17</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.



Bij de WagwEU zorgt de invoering van het meldsysteem voor de meldplicht niet voor een verandering van de regeldruk. De voorgestelde wijzigingen strekken ertoe om enkele definities en bepalingen te verduidelijken in het licht van met de handhavingsrichtlijn in het bijzonder. Daarmee wordt geen breder toepassingsbereik aan de WagwEU verleend ten opzichte van de regeldruk zoals die is begroot in de memorie van toelichting bij de WagwEU. Evenmin wordt hiermee het effect bereikt dat de kring van personen die een melding moeten doen wordt uitgebreid, of dat zwaardere eisen worden gesteld aan het doen van die melding. De regeldrukeffecten die optreden in verband met de invoering van het meldingssysteem worden met andere woorden niet beïnvloed door de onderhavige wijzigingen.

Bij de WIA zorgt de invoering van het dwangbevel voor garantstellers niet voor een verandering in de regeldruk. Garantstellers zijn reeds gehouden om aan hun verplichtingen te voldoen. Met de mogelijkheid voor UWV om een dwangbevel af te geven wordt een slechts extra pressiemiddel toegevoegd, dat ingezet kan worden indien een garantsteller niet betaalt.

Bij de ZW zorgt de tijdelijke verlenging van de compensatieregeling voor langdurig werkloze ouderen voor een beperkte, tijdelijke toename in de regeldruk. De aanpassing van de compensatieregeling heeft geen gevolgen voor de vormgeving en daarmee eveneens niet voor de uitvoering door het UWV. De werknemer meldt aan zijn werkgever dat hij ziek is en de werkgever meldt vervolgens de zieke bij het UWV, waarna UWV het ziekingeld als regel aan de werkgever betaalt. De omvang van de structurele toename van de administratieve lasten is afhankelijk van de mate van gebruik van de regeling en wordt geschat op maximaal € 20.000 per jaar.

Bij de ZW zorgt het niet langer verplichten van een ongevallenverzekering bij een proefplaatsing niet voor een verandering in de regeldruk. Met deze wijziging wordt voorgesteld de voorwaarde om een aparte ongevallenverzekering af te sluiten voor de werkzoekende die op een proefplaats komt te werken te laten vervallen. Hiermee wordt aangesloten bij de uitvoeringspraktijk van UWV die bij proefplaatsing uitsluitend nog vraagt om een aansprakelijkheidsverzekering. De gevolgen voor de regeldruk zijn derhalve nihil.

## **II. ARTIKELSGEWIJS**

### **ARTIKEL I. ALGEMENE KINDERBIJSLAGWET(AKW)**

#### *Onderdeel A (artikel 6a)*

De voorgestelde aanpassing heeft met name ten doel om er voor te zorgen dat de verplichtingen, bedoeld in de artikelen 15 en 16, ook van toepassing zijn op de niet-verzekerde persoon die recht op kinderbijslag heeft verkregen op grond van Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees parlement en de Raad van de Europese Unie van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PbEU 2004, L 166) (hierna: Verordening (EG) nr. 883/2004). Een niet-verzekerde persoon kan bijvoorbeeld een gezinslid zijn dat in een andere lidstaat woont en zelfstandig recht op kinderbijslag kan krijgen.<sup>18</sup> Door het gelijk stellen van de niet-verzekerde persoon die recht op kinderbijslag heeft verkregen op grond van Verordening (EG) nr. 883/2004, aan de verzekerde in het voorgestelde artikel 6a, onderdeel b, werkt de wijziging ook door in artikel 17a, eerste lid. Dat artikellid regelt dat een bestuurlijke boete door

<sup>18</sup> Zie bijvoorbeeld: HvJ EG 26 november 2009, C-363/08 (Slanina).

de Sociale verzekeringsbank (hierna: SVB) kan worden opgelegd bij overtreding van de verplichting, bedoeld in artikel 15.

Het moeten voldoen aan verplichtingen brengt voor de betrokkene weinig administratieve lasten mee. De financiële gevolgen (bijvoorbeeld door het innen van een bestuurlijke boete) voor de overheid zijn beperkt.

#### *Onderdelen B (artikel 7a) en F (artikel 41a)*

Het recht op het extra bedrag aan kinderbijslag wordt vastgesteld op basis van een jaarsystematiek en na afloop van het kalenderjaar waarop recht heeft bestaan uitgekeerd. Dit heeft onder andere te maken met het gegeven dat de Belastingdienst/Toeslagen het in een kalenderjaar genoten inkomen pas na afloop van dat kalenderjaar definitief kan vaststellen. Gedurende het hele kalenderjaar moet er recht hebben bestaan op verdubbeling van de kinderbijslag in verband met intensieve zorg. Verdubbeling van de kinderbijslag om deze reden kan ingevolge artikel 14, derde lid, tweede zin, op zijn vroegst ingaan op de eerste dag van het kalenderkwartaal waarin de aanvraag tot de verdubbeling van de kinderbijslag is ingediend.

Het Centrum indicatiestelling zorg, de organisatie die de SVB adviseert over de zorgbehoefte van het kind, is logischerwijs niet in staat om voor het verleden te toetsen of het betreffende kind een zorgbehoefte had die ertoe strekt dat voor het gehele kalenderkwartaal van indiening van de aanvraag recht op verdubbeling van de kinderbijslag bestond. Daarom is, gezien de koppeling van het extra bedrag aan kinderbijslag aan de verdubbeling van de kinderbijslag, in de gevallen dat gedurende het kalenderjaar na een aanvraag een recht op dubbele kinderbijslag ontstaat bijna niet te zeggen of er een materieel recht op het extra bedrag aan kinderbijslag over een geheel kalenderjaar heeft bestaan.<sup>19</sup> Om tot uiting te brengen dat het recht op het extra bedrag aan kinderbijslag over het volledige jaar moet zijn vastgesteld, wordt daarom voorgesteld om de eis dat het recht op verdubbeling van de kinderbijslag gedurende het gehele kalenderjaar tot uitbetaling is gekomen op te nemen.

Onderdeel F voorziet in overgangsrecht. Zonder overgangsrecht – in combinatie met de jaarsystematiek – zou ook over het extra bedrag aan kinderbijslag over het kalenderjaar 2017 de met onderdeel B voorgestelde regel gelden dat het recht op dubbele kinderbijslag geheel moet zijn uitgekeerd, wil er aanspraak bestaan op het extra bedrag aan kinderbijslag. Nu een ouder de verwachting zou kunnen hebben dat niet enkel de continue uitkering van de dubbele kinderbijslag gedurende een kalenderjaar van belang is, maar met name het materiële recht, zal met betrekking tot het kalenderjaar 2017 (in het geval dat dit onderdeel zoals beoogd in werking treedt op 1 januari 2018) nog worden gekeken naar dat materiële recht.

#### *Onderdeel C (artikel 20)*

Artikel 72, eerste lid, van de Verordening (EG) nr. 987/2009 van het Europees parlement en de Raad van de Europese Unie van 16 september 2009 tot vaststelling van de wijze van toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PbEU 2009, L 284) (hierna: Verordening (EG) nr. 987/2009) bepaalt onder meer dat een orgaan dat te veel uitkering heeft betaald, het orgaan van een andere lidstaat dat verantwoordelijk is voor het betalen van uitke-

<sup>19</sup> Dit zou echter wel moeten, volgend uit een uitspraak van de Hoge Raad van 8 april 2011 (ECLI:NL:HR:2011:BP4794), met name rechtsoverweging 3.3.1.

ringen kan verzoeken om het onverschuldigde bedrag in te houden op eventuele achterstallige of lopende betalingen aan de betrokkene. De SVB past op dit moment artikel 72, eerste lid, van Verordening (EG) nr. 987/2009 letterlijk toe, mede op basis van een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 5 april 2005 (ECLI:NL: CRVB:AT5268). Dit betekent concreet dat de SVB aan artikel 72, eerste lid, alleen uitvoering geeft als de persoon aan wie te veel is betaald en de persoon die in Nederland de uitkering ontvangt waarmee de buitenlandse vordering verrekend moet worden, een en dezelfde zijn. Bij gezinsbijslagen treden problemen op. Als binnen een gezin in de ene lidstaat een met kinderbijslag te vergelijken uitkering is aangevraagd door en uitbetaald aan de moeder, dan kan het gebeuren dat in Nederland voor dezelfde kinderen kinderbijslag wordt aangevraagd door en wordt uitbetaald aan de vader. Dit heeft tot gevolg dat een eventuele teveelbetaling niet verrekend kan worden met de kinderbijslag die aan de vader wordt betaald. Dit is echter niet passend bij de bedoeling van de Verordening. Voorgesteld wordt om artikel 20 van de Algemene Kinderbijslagwet zo te wijzigen dat het mogelijk wordt om in de op dat artikel gestoelde Regeling samenloop met buitenlandse tegemoetkoming 2008 regels te stellen over verrekening in de hierboven beschreven situatie (en daaraan verwante situaties). Hieruit vloeit voort dat indien dit voorstel tot wet verheven wordt zal voor wat betreft de kinderbijslag (en het kindgebonden budget) de Regeling samenloop met buitenlandse tegemoetkoming 2008 worden aangepast. Daarmee wordt de uitvoering van de SVB gelijkgetrokken met de uitvoering van haar zusterorganen in de andere lidstaten.

#### *Onderdeel D (artikel 21a)*

Artikel 21a voorziet in de mogelijkheid tot het verstrekken van een voorschot. In deze mogelijkheid wordt ook voorzien door artikel 4:95 van de Algemene wet bestuursrecht. Daarom wordt voorgesteld het artikel te laten vervallen. Er is dus geen inhoudelijke wijziging beoogd.

#### *Onderdeel E (artikel 36)*

Om te verduidelijken dat de zinsnede «tweede categorie» slaat op de tweede categorie, bedoeld in artikel 23, vierde lid, van het Wetboek van Strafrecht, wordt met dit onderdeel voorgesteld om daar ook daadwerkelijk naar te verwijzen.

## **ARTIKEL II. ALGEMENE OUDERDOMSWET (AOW)**

#### *Onderdeel A (Artikel 7a, tweede lid)*

Bij de Wet van 4 juni 2015 tot wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet op de loonbelasting 1964, de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd, de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling en Overige fiscale maatregelen 2013 in verband met de versnelling van de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd (Stb. 2015, 218) is in artikel 7a, tweede lid, de bepaling geschrapt die voorschreef dat de vaststelling van de verdere verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd en de aanvangsleeftijd bij algemene maatregel van bestuur moet plaatsvinden. Dit was een gevolg van het amendement Schut-Welzijn,<sup>20</sup> dat er toe strekte de verdere verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd en aanvangsleeftijd direct uit de wet te laten volgen en niet onderworpen te laten zijn aan advisering door de Afdeling advisering van de Raad van State en instemming van de ministerraad. Aangevoerd werd dat de criteria die aanleiding zijn om de AOW-leeftijd aan te passen

<sup>20</sup> Kamerstukken II 2014/15, 34 083, nr. 7.

expliciet zijn vastgelegd in de wet en dat het besluit daarom direct uit de wet volgt. Aangegeven werd dat de verdere verhoging door de Minister in de Staatscourant zal worden gepubliceerd als ministeriële bekendmaking. Inmiddels heeft een eerste verdere verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd en aanvangsleeftijd plaatsgevonden en is daarvan door de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid mededeling gedaan in de Staatscourant.<sup>21</sup> Bij die gelegenheid is geconstateerd dat weliswaar in de toelichting op het amendement is aangegeven op welke wijze de verdere verhoging moet worden bekendgemaakt, maar dat in de wet zelf een bepaling daarover, vergelijkbaar met die in artikel 9, zevende lid, ontbreekt. Met dit artikel wordt een bepaling als bedoeld in overeenstemming met het amendement en de huidige praktijk alsnog in de wet opgenomen.

#### *Onderdelen B en C (artikelen 24 en 24a)*

Evenals de andere socialezekerheidswetten bevat de AOW een aantal instrumenten die een efficiënte terug- en invordering van onverschuldigd betaalde AOW-bedragen mogelijk maken op de voor de burger minst ingrijpende en goedkoopste wijze. Het belangrijkste invorderingsinstrument is de mogelijkheid om een dwangbevel uit te vaardigen waarmee op snelle, goedkope en simpele manier een executoriale titel kan worden verworven. Daardoor kan ook bij niet-verrekenbare (terug)vorderingen snel worden geacteerd door via een gerechtsdeurwaarder beslag te leggen of dat zelf te doen door middel van een eigen vereenvoudigd derdenbeslag. Daarbij wordt niet alleen aanzienlijke tijdswinst behaald. Ook wordt de schuldenaar die langs de minnelijke weg een niet-verrekenbare vordering niet terugbetaalt veel kosten bespaard hetgeen met name van belang is als er geen middelen zijn om terug te betalen zoals bij een problematische schuldsituatie. Het gaat daarbij niet alleen om de advocaat- en proceskosten voor een afzonderlijke dagvaardingsprocedure die anders noodzakelijk zouden zijn om de executoriale titel te verkrijgen, maar ook om de gerechtsdeurwaarderskosten om die titel vervolgens ten uitvoer te laten leggen.

Een AOW-pensioen wordt in beginsel toegekend tot het overlijden. Anders dan bij de andere tijdelijke socialezekerheidsuitkeringen bestaat bij de AOW een aanzienlijk, zo niet het grootste deel van de terug te vorderen uitbetalingen die zijn doorgeschoten na het overlijden van de pensioengerechtigde. Er is geen aanleiding om het belang van een dwangbevel niet aanwezig te achten bij terugvorderingen van onverschuldigde AOW-betalingen aan andere ontvangers dan de AOW-gerechtigde in persoon of diens wettelijke vertegenwoordiger, zoals erfgenamen. Ook bij niet (met vakantie- of overlijdensuitkering) te verrekenen terugvorderingen op de nalatenschap is het van belang om de kosten van een dagvaardings- en beslagprocedure voor de burger te vermijden. Met name als de nalatenschap niet toereikend is en de aansprakelijke erfgenamen rond de armoedegrens leven of in een problematische schuldsituatie verkeren. Ook al omdat juist in die situatie de Sociale verzekeringsbank een groter financieel risico loopt om zelf voor de kosten op te moeten komen. Het is daarom van belang dat de Sociale verzekeringsbank ook de bevoegdheid van het uitvaardigen van een dwangbevel heeft bij terugvorderingen van andere personen van wie het vermogen is gebaat door de onverschuldigde AOW-betalingen.

Noch de AOW noch enig ander voorschrift legt aan gezins- en familieleden een verplichting op om aangifte te doen van een overlijden van de AOW-gerechtigde bij SVB of gemeente. Niettemin verneemt de SVB

<sup>21</sup> Stcrt. 2016, 59248.

doorgaans snel van het overlijden van een AOW-gerechtigde tenzij een aangifte is uitgebleven of deze niet in de basisregistratie personen (BRP) is ingeschreven. Daarom verneemt de SVB doorgaans slechts niet of veel te laat van het overlijden van een AOW-gerechtigde als deze is geremigreerd zonder zich bij de Nederlandse gemeente uit te schrijven of als het gaat om een buiten Nederland wonende AOW-gerechtigde. In die gevallen kunnen de maandelijkse AOW-betalingen nog lang doorlopen na het overlijden van de AOW-gerechtigde.

Het komt met zekere regelmaat voor dat de overleden AOW-gerechtigde een persoon had gemachtigd om over diens IBAN te beschikken. Ook dat die persoon al dan niet bewust het overlijden niet meldt bij de bankinstelling zodat de van bij overlijden van rechtswege vervallen machtiging niet wordt geblokkeerd. Het komt voor dat op die wijze – soms zelfs nog jaren na het overlijden van de AOW-gerechtigde – onrechtmatig over de IBAN van de overledene – en dus over onverschuldigd doorbetaald ouderdomspensioen – wordt beschikt. Als het om een erfgenaam blijkt te gaan die de nalatenschap zuiver heeft aanvaard, heeft deze in de tussenliggende tijd (en na het ontdekken en terugvorderen door de SVB) de mogelijkheid de nalatenschap alsnog beneficiair te aanvaarden of zich te melden voor een minnelijke schuldregeling dan wel een wettelijk schuldsaneringstraject. Hierbij wordt wel opgemerkt dat het in deze situatie beneficiair aanvaarden van de nalatenschap slechts mogelijk is in uitzonderingsgevallen. Hierbij gaat het om de erfgenaam die na het zuiver aanvaarden van de nalatenschap wordt geconfronteerd met de terugvordering door de SVB die hij ten tijde van het aanvaarden van de nalatenschap niet kende en (uit de administratie van de erflater) ook niet kon kennen (zie artikel 4:194a BW). Slechts een – vaak slepende – dagvaardingsprocedure of het voegen in een langdurig strafrechtelijke veroordeling kan de SVB dan grondslag bieden om adequaat terug te vorderen. Dit is uiterst gecompliceerd, met name als ook de aansprakelijke erven niet in Nederland wonen en dus lastig te dagvaarden zijn. In tegenstelling tot de ons omringende landen (waar bij terugvorderingen van socialezekerheidsuitkeringen van de nalatenschap wél van rechtswege een titel geldt) kan de SVB daardoor ook geen gebruik maken van de bepalingen in de Verordeningen (EG) 883/2004 en 987/2009 voor zo ver die de bijstand van zusterorganen bij grensoverschrijdende terug- en invorderingen verbindt aan het bezit van een titel.

Ten slotte geldt dat er naast bovengenoemde argumenten ook geen goede reden is om andere ten laste van het zelfde Algemeen Ouderdomsfonds gekomen onverschuldigde en teruggevorderde (teveel)betalingen (dan die bij leven van de pensioengerechtigde zijn teruggevorderd) uit te sluiten van het dwangbevel.

Behalve kostenbesparend voor de aansprakelijke erfgenaam, is het ook ten aanzien van de erven beschikken over een dwangbevel daarom ook kostenbesparend en risicomijdend voor de Sociale verzekeringsbank.

### ARTIKEL III. ARBEIDSSOMSTANDIGHEDENWET

*Artikel 28a en de artikelen en de artikelen IV (wijziging van de Arbeidstijdenwet), onderdeel A (artikel 8:3a), IX (wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs), onderdeel B (artikel 22), XI (wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen), onderdeel B (artikel 17b) en XXI (wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag), onderdeel D (artikel 18i)*

In artikel 28a van de Arbeidsomstandighedenwet, artikel 8:3a van de Arbeidstijdenwet, artikel 17b van de Wet arbeid vreemdelingen, artikel 18i van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en artikel 22 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs is een bevoegdheid van de toezichthouder opgenomen om een bevel op te leggen om werkzaamheden te staken of niet aan te vangen. Het bevel is gekoppeld aan het feit dat al eerder een bestuurlijke boete is opgelegd wegens een vergelijkbare overtreding en de werkgever bovendien is gewaarschuwd dat bij herhaling van de aangeduide overtreding een bevel tot stillegging van de werkzaamheden kan volgen.

In het vierde lid van de desbetreffende artikelen van genoemde wetten is geregeld dat de waarschuwing na vijf jaren vervalst. Dit betekent dat wanneer na die periode wederom een bestuurlijke boete wordt opgelegd wegens een vergelijkbare overtreding niet een bevel tot stillegging kan worden opgelegd maar dat opnieuw een waarschuwing moet worden gegeven waarna bij herhaalde recidive waarvoor een bestuurlijke boete is opgelegd, een bevel tot stillegging van werkzaamheden kan volgen. In het vierde lid van de desbetreffende artikelen is voorts geregeld dat artikel 5:34, tweede lid, van de Awb van overeenkomstige toepassing is. Dit betekent dat de overtreder kan verzoeken om de waarschuwing in te trekken indien de waarschuwing een jaar van kracht is geweest zonder dat een bevel tot stillegging van werkzaamheden is gegeven. Hierbij is een parallel getrokken met de regeling van de last onder dwangsom overeenkomstig artikel 5:34, tweede lid, Awb. Echter in de uitspraak van de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State van 19 oktober 2016 (ECLI:NL:RVS:2016:2735) is overwogen dat de getrokken parallel tussen een last onder dwangsom en een waarschuwing niet opgaat. In tegenstelling tot een last onder dwangsom gaat het bij een waarschuwing niet om een definitief besluit. Pas met het bevel tot stillegging creëert de Minister de nieuwe verplichting voor de werkgever om gedurende de in het bevel aangegeven periode de in het bevel aangewezen werkzaamheden te staken. Nu het met de waarschuwing, anders dan ten aanzien van een last onder dwangsom, niet gaat om een definitief sanctiebesluit, is er geen sprake van genoemde parallel. Daarom ligt het niet meer in de rede om een verzoek tot intrekking pas mogelijk te maken na een jaar na het moment waarop de waarschuwing is gegeven. Een verzoek om intrekking zou al eerder gedaan kunnen worden. De overeenkomstige toepassing van artikel 5:34, tweede lid, Awb ten aanzien van de waarschuwing wordt derhalve met deze wijziging geschrapt. Dit brengt met zich mee dat na het opleggen van een waarschuwing niet ten minste een jaar hoeft te zijn verstreken alvorens een verzoek tot intrekking te kunnen doen. Daarbij wordt opgemerkt dat uit voornoemde uitspraak kan worden afgeleid dat de waarschuwing niet als een besluit in de zin van de Awb wordt aangemerkt. Dit volgt bijvoorbeeld ook uit ECLI:NL:RBGEL:2016:4400.

## **ARTIKEL IV. ARBEIDSTIJDENWET**

### *Onderdeel A (artikel 8:3a)*

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel III (wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet).

### *Onderdeel B (artikel 8:8, eerste lid)*

Met de Wet aanpak schijnconstructies (Was) zijn in verschillende arbeidswetten artikelen ingevoegd ten aanzien van de openbaarmaking van besluiten tot opleggen van een boete of het bevel tot staken van de werkzaamheden, of dat na een afgerond onderzoek geen overtreding is geconstateerd. In een later stadium zal gestart worden met de openbaarmaking op het terrein van arbeidsomstandigheden (29b Arbeidsomstandighedenwet) en arbeidstijden (artikel 8:8 van de Arbeidstijdenwet) en zullen de voornoemde artikelen in werking treden.<sup>22</sup> Bij de uitwerking van de lagere regelgeving is echter geconstateerd dat artikel 8:8 van de Arbeidstijdenwet (Atw) niet verwijst naar de boeteoplegger die door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Infrastructuur en Milieu tezamen is aangewezen voor de oplegging van boetes bij de overtreding van de Arbeidstijdenwet ten aanzien van de domeinen scheepvaart, luchtvaart, rail en wegvervoer. Dit is onbedoeld, aangezien alle boetes worden opgelegd in beginsel openbaar dienen te worden gemaakt door de toezichthouder of de boeteoplegger, of dit nu de Inspectie SZW of de Inspectie voor Leefomgeving en Transport betreft.<sup>23</sup> Voor zover het om de openbaarmaking door de toezichthouder gaat is dit wel goed geregeld, omdat in artikel 1:7, eerste lid, onderdeel h, Atw, al verwezen werd naar beide toezichthouders, aangewezen op grond van artikel 8:1, eerste en tweede lid, van de Atw. Tevens wordt verwezen naar de ambtenaar, bedoeld in artikel 8:3a van de Atw, die bevoegd is om een bevel tot staken van de arbeid op te leggen, aangezien ook een dergelijk bevel wordt beoogd openbaar te maken. Met deze wijziging wordt dit hersteld.

## **ARTIKEL V. PARTICIPATIEWET**

*Onderdeel A (Artikel 6b) en de artikelen XVII (wijziging van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen), artikel 4b en XVIII (wijziging van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers), onderdeel A (artikel 4b).*

Van de gelegenheid wordt gebruik gemaakt om enkele verwijzingen naar de normale arbeidsduur in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers te herstellen. In het wetsvoorstel tot Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en enige andere wetten in verband met de verlaging van de leeftijd waarop men recht heeft op het volwassenminimumloon, in verband met stukloon en meerwerk en enige andere wijzigingen wordt artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag opnieuw vastgesteld.<sup>24</sup> Hierbij wordt de omschrijving van normale arbeidsduur opgenomen in het derde lid in plaats van in het tweede lid. De verwijzingen worden hierop aangepast.

<sup>22</sup> Eerste monitor Wet aanpak schijnconstructies, bijlage bij: Kamerstukken II, 2016/17, 34 108, nr. 28, p. 5.

<sup>23</sup> Kamerstukken II, 2014/15, 34 108, nr. 3, p. 63.

<sup>24</sup> Kamerstukken I, 2016/17, 34 573, A.

### *Onderdeel B (artikel 10b)*

Met het wetsvoorstel tot wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verplichten van beschut werk en met betrekking tot het quotum van arbeidsbeperkten en het openstellen van de Praktijkroute (Stb. 2016, 519) hebben personen die menen voor beschut werk in aanmerking te komen de mogelijkheid gekregen om zelf – zonder tussenkomst van het college – een advies beschut werk aan te vragen bij UWV. Met de formulering van artikel 10b, eerste lid van de Participatiewet worden personen aan wie een werkgever die eigenrisico-drager is in het kader van de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Werkloosheidswet een uitkering verstrekt onbedoeld van deze mogelijkheid uitgesloten. Met een toevoeging van een verwijzing naar de wetten die door UWV worden uitgevoerd, wordt verduidelijkt dat ook personen aan wie een werkgever als eigenrisico-drager een uitkering verstrekt, een advies beschut werk kunnen vragen van het UWV. Dit advies wordt vervolgens door UWV gezonden aan het college van de gemeente waar deze persoon woont.

### *Onderdeel C (artikel 10c)*

Met de Wet van 17 november 2016 tot wijziging van de Participatiewet, de Wet tegemoetkomingen loondomein, de Wet financiering sociale verzekeringen en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten in verband met stroomlijning van de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet en enkele andere wijzigingen (Stb. 2016, 444) is een categorie personen toegevoegd aan de doelgroep loonkostensubsidie (in artikel 6, eerste lid, onder e, van de Participatiewet), maar in artikel 10c van de Participatiewet is niet geregeld dat het college moet vaststellen dat zij tot de doelgroep behoren. Het betreft personen die genoemd zijn in artikel 10d, tweede lid: mensen van wie is vastgesteld dat zij niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon die al in een dienstbetrekking werken en die in de periode van zes maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking deelnamen aan het praktijkonderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs, of het mbo-entreeonderwijs. Deze ommissie wordt in onderhavig artikel hersteld. In artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet is geregeld dat het college de loonwaarde van de betrokken persoon vaststelt. Artikel 10d, tweede lid, is in werking getreden vanaf 1 februari 2017, maar gemeenten konden op de nieuwe maatregel anticiperen vanaf 4 juli 2016. Voor de sindsdien in deze situaties al toegekende loonkostensubsidies wordt voorgesteld aan dit onderdeel van het voorliggende wetsvoorstel terugwerkende kracht te verlenen tot en met 4 juli 2016.

### *Onderdeel D (artikel 38)*

Dit betreft een technische correctie. Abusievelijk wordt in artikel 38, derde lid, onterecht niet verwezen naar onder andere artikel 31, tweede lid, onderdeel r. Dit wordt nu gecorrigeerd. Bij de aanpassing van deze bepaling in de Verzamelwet SZW 2017<sup>25</sup> is dit onderdeel weggefallen.

### *Onderdeel E (artikel 47b)*

Artikel 47b geeft aan dat in bepaalde artikelen van de Participatiewet in plaats van «het college» «de Sociale verzekeringsbank» (SVB) gelezen moet worden. Dit betreft de artikelen die daarmee direct ook gelden voor de bijstandsverlening door de SVB op grond van artikel 47a, eerste lid.

<sup>25</sup> Wet van 14 november 2016 tot wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Stb. 2016, 471).



Enkele artikelen(leden) zijn vervallen of vernummerd, dit artikel moet daarop aangepast worden. Ook wordt voorgesteld om een drietal artikelen aan de opsomming toe te voegen. Het gaat om de artikelen 19a, tweede lid, 61 en 78z, eerste, tweede en vierde lid. Met betrekking tot de toevoeging van artikel 19a, tweede lid, wordt bereikt dat, in geval van bijstandverlening door de SVB, de belanghebbende op verzoek van de SVB een schriftelijke (huur)overeenkomsten betalingsbewijzen dient te overleggen indien artikel 19a, onderdeel b of c van toepassing is. De toevoeging van artikel 61 in onderhavig artikel kan de SVB kosten van bijstand verhalen zoals geregeld is in paragraaf 6.5. Ten slotte wordt voorgesteld om artikel 78z, eerste, tweede en vierde lid toe te voegen in verband met het overgangsrecht met betrekking tot de Wet werk en bijstand.

#### *Onderdeel F (artikel 47c)*

In geval van het schenden van de in artikel 47c, vijfde lid, van de Participatiewet opgenomen verplichtingen schrijft het zesde lid voor dat de algemene bijstand in beginsel moet worden verlaagd met 100% gedurende één tot drie maanden. Echter, ontbreekt hier een verrekeningsbevoegdheid die het effect heeft dat de maatregel over een aantal maanden verspreid kan worden, zoals die in artikel 18, vijfde lid, aan het college van B&W is verleend voor bijstandsgerechtigden die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. Deze bevoegdheid hoort ook de SVB toe te komen als uitvoerder van de bijstand aan ouderen in de vorm van een AIO-uitkering (aanvullende inkomensondersteuning voor ouderen). In voorgestelde wijziging wordt daarom de SVB de bevoegdheid toegekend om het bedrag van de verlaging te spreiden over maximaal drie maanden, waarbij in de eerste maand tenminste 1/3e van het bedrag verrekend moet worden met de uitkering.

#### *Onderdeel G (artikel 78, tweede lid)*

Dit betreft een technische wijziging door een verwijzing naar een reeds uitgewerkte overgangsbepaling te schrappen.

## **ARTIKEL VI. REMIGRATIEWET**

#### *Onderdeel A (artikel 2b, zevende lid)*

In onderdeel A wordt artikel 2b, zevende lid, gewijzigd. In dit artikellid is geregeld dat de remigrant toch aan het uitkeringsvereiste van een jaar voldoet als hij achtereenvolgens verschillende uitkeringen heeft ontvangen en de periode tussen deze uitkeringen niet langer dan een maand is geweest. Dit geldt ook als dezelfde uitkering onderbroken is geweest. Dit wordt namelijk afgeleid uit de jurisprudentie van de Afdeling bestuursrechtspraak (ECLI:NL:RVS1989:AN1490) en wordt door de SVB ook overeenkomstig uitgevoerd. Dit komt in de huidige wettekst niet tot uitdrukking, omdat dit abusievelijk bij de wetwijziging per 1 juli 2014 niet is meegenomen. Deze omissie wordt nu hersteld, want dit is wel altijd de bedoeling geweest.

#### *Onderdeel B (artikel 5a)*

Dit onderdeel heeft betrekking op het principe van de eenmalige gegevensuitvraag zoals deze reeds in de andere sociale zekerheidswetgeving, bij de Wet eenmalige gegevensuitvraag werk en inkomen tot stand is

gekomen<sup>26</sup>. De Remigratiewet is toentertijd abusievelijk niet meegenomen, terwijl het in de rede ligt dat dit ook voor de Remigratiewet van belang is.

Het principe van de eenmalige gegevensuitvraag houdt in het kort in dat de overheid zich verplicht om gegevens waarover zij reeds beschikt, niet opnieuw uit te vragen, maar te hergebruiken waar dat mogelijk is. In principe is een burger verplicht om uit eigen beweging of op verzoek alle feiten en omstandigheden mee te delen die van invloed kunnen zijn op het recht of op de hoogte van de uitkering. Echter, indien de overheid reeds over deze gegevens beschikt is het onnodig om deze gegevens ook van de burger te ontvangen. Voor de uitvoering van de Remigratiewet ontvangt de SVB in het kader van een reeds bestaande gegevensuitwisseling bijvoorbeeld gegevens uit de polisadministratie over de hoogte van een samenlopende UWV-uitkering. De hoogte van deze uitkering is van invloed op de uitkering ingevolge de Remigratiewet. Door middel van voorgestelde wijziging is een burger niet langer verplicht om, bij ministeriële regeling aan te wijzen gegevens te verstrekken die de SVB reeds uit bij ministeriële regeling aan te wijzen administraties kan verkrijgen.

#### *Onderdeel C (artikel 6e, zevende en achtste lid)*

In de Verzamelwet 2017 werd aan artikel 6e een nieuw zesde lid toegevoegd waarin wordt geregeld onder welke voorwaarden door de SVB van (verdere) terugvordering kan worden afgezien. Het was de bedoeling om aan te sluiten bij de betreffende artikelen in de AKW, AOW en Anw. Abusievelijk zijn twee leden niet meegenomen. Deze omissie wordt nu hersteld. Net als in de genoemde materiewetten van de SVB, wordt hiermee geregeld dat, naast de situatie waarbij sprake is van dringende redenen, ook bij andere limitatief opgesomde redenen door de SVB van (verdere) terugvordering kan worden afgezien.

#### *Onderdeel D (artikel 6f, derde en vijfde lid)*

Dit onderdeel voorziet in twee technische wijzigingen. In artikel 6f, derde lid, werd alleen voor de boete geregeld dat verrekening met overige vorderingen mogelijk is. Hiermee werd aansluiting gezocht bij de andere materiewetten van de SVB. Echter, in de andere materiewetten van de SVB is door middel van een schakelbepaling (o.a. artikel 24a, tweede lid, van de AOW) geregeld dat zowel een boete als een terugvordering met overige vorderingen kunnen worden verrekend. Met onderhavige wijziging wordt een grondslag gecreëerd voor de verrekening van een terugvordering met overige vorderingen.

De tweede wijziging gaat over informatieverplichting in verband met de tenuitvoerlegging van een terugvordering. In de Verzamelwet 2017 is geregeld dat de beslagvrije voet niet geldt als de klant niet aan de informatieverplichting voldoet in verband met de tenuitvoerlegging van een boete. Hiermee werd aansluiting gezocht bij de andere materiewetten die de SVB uitvoert. Abusievelijk is niet opgenomen dat de beslagvrije voet evenmin geldt als het om de tenuitvoerlegging van een terugvordering gaat. Deze omissie wordt hiermee hersteld.

## **ARTIKEL VII. VREEMDELINGENWET 2000**

Het betreft hier een louter redactionele wijziging waarin de verwijzing in de Vreemdelingenwet 2000 naar het inburgeringsexamen in de Wet inburgering wordt verbeterd. Door een onvoorziene samenloop tussen een wetswijziging van de Vreemdelingenwet 2000 en een wijziging van de

<sup>26</sup> Stb. 2007, 555.

Wet inburgering en enkele andere wetten in verband met het toevoegen van het onderdeel participatieverklaring aan het inburgeringsexamen en de wettelijke vastlegging van de maatschappelijke begeleiding klopte de wijzigingsopdracht in laatstgenoemde wetswijziging niet meer. Derhalve wordt nu een nieuwe wijzigingsopdracht opgesteld waarin alsnog vanuit de Vreemdelingenwet 2000 naar het juiste artikellid uit de Wet inburgering wordt verwezen.

## **ARTIKEL VIII. WERKLOOSHEIDSWET (WW)**

*Onderdelen A (artikel 20, eerste lid) en B (artikel 21, derde lid)*

De mogelijkheid om de restantuitkering stop te zetten, zoals toegelicht in § 2.5 van het algemeen deel van deze toelichting, wordt vormgegeven door wijzigingen van de artikelen 20 en 21. Aangesloten is bij de eindigingsgronden zoals deze reeds zijn opgenomen in artikel 20. In tegenstelling tot de andere eindigingsgronden wordt echter de WW-uitkering op aanvraag van de werknemer beëindigd. Het UWV geeft op die aanvraag een beschikking. De WW-gerechtigde kan dus verzoeken zijn uitkering te beëindigen, waarbij de WW-uitkering binnen een termijn van maximaal zes maanden nog (wederom op aanvraag) kan herleven. Na deze termijn van zes maanden vervalt de aanspraak op de WW-uitkering. Deze beëindigingsgrond sluit wat vormgeving betreft aan bij de beëindigingsgrond «niet beschikbaar», zoals deze bestond voor de inwerking-treding van de Wet werk en zekerheid (artikel 20, eerste lid, onderdeel b, zoals dat onderdeel luidde voor 1 juli 2015). De datum van inwerking-treding van de onderdelen B en C, onder 2 en 3, onderdeel c, wordt bij koninklijk besluit vastgesteld.

Van de gelegenheid is gebruik gemaakt om wetstechnische wijzigingen door te voeren in artikel 21. Ten eerste is dat het herstellen van een verwijzing. Per 1 januari 2015<sup>27</sup> is een nieuw vierde lid ingevoegd, onder vernummering van het toenmalige vierde lid tot het vijfde lid. Abusievelijk is de verwijzing in het eerste lid van artikel 21 niet aan die wijziging aangepast. Dit onderdeel voorziet hier alsnog in. Daarmee herleeft het recht op een WW-uitkering met inachtneming van het tweede lid, de in het derde lid en artikel 8 genoemde termijnen, het vierde lid en de op grond van het vijfde lid gestelde regels. Ten tweede is van de gelegenheidsgebruik gemaakt om een abuis in de tekst van onderdeel c (thans verletterd naar onderdeel d) en de slotzin te corrigeren. De slotzin van het derde lid wordt namelijk abusievelijk weergegeven als deel uitmakend van onderdeel c (thans verletterd tot onderdeel d).

De beoogde datum van inwerkingtreding van de wetstechnische wijzigingen (onder 1 en 3, onderdelen a en b) is de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het koninklijk besluit dat voorziet in de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel wordt geplaatst.

*Onderdeel C (artikel 27, zevende lid) en de wijzigingen van de artikelen XIX (wijziging Wet inkomensvoorziening oudere werklozen), onderdeel B (artikel 19, vijfde lid), XXXI (wijziging Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen), onderdeel M (artikel 88, vierde lid) en XXXII (wijziging Ziektewet), onderdeel P (artikel 45, derde lid)*

In de Werkloosheidswet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: Wet WIA), de Ziektewet en de Wet inkomensvoorziening oudere werknemers wordt een waarschuwingsbevoegdheid geïntroduceerd ter zake van het niet naleven van de sollicitatieverplichting. Daartoe wordt de opsomming in de artikelen 27, zevende lid, van de Werkloosheidswet, 88, vierde lid, van de Wet WIA, 45, derde lid, van de Ziektewet en 19, vijfde lid,

<sup>27</sup> Met artikel XI, onderdeel Ca van de Verzamelwet SZW 2015.

van de Wet inkomensvoorziening oudere werknemers aangevuld. De bestaande mogelijkheden om een waarschuwing te geven zien alleen op het niet-naleven van de inlichtingenverplichting, de verplichting zich als werkzoekende te registreren en de verplichting de uitkering binnen een bepaalde termijn aan te vragen.

UWV heeft in het kader van de uitvoering van de Werkloosheidswet een pilot uitgevoerd met een geautomatiseerde 100% controle van de sollicitatieplicht gecombineerd met het geven van een waarschuwing bij een eerste overtreding. Uit de resultaten blijkt dat in de pilotwerkwijze WW-gerechtigden hun verplichtingen beter naleven en sneller uitstromen naar werk. Deze werkwijze wordt geïntegreerd in het dienstverleningsmodel WW. Bij een eerste overtreding van de sollicitatieplicht (die bij 100% controle al snel na aanvang werkloosheid geconstateerd kan worden) wordt het direct opleggen van een maatregel van 25% gedurende vier maanden niet proportioneel geacht. Een waarschuwing bij een eerste overtreding lijkt dan meer op zijn plaats. De waarschuwing geeft UWV een compleet palet aan mogelijkheden om te reageren op een overtreding van de sollicitatieplicht. Vanwege beleidsconsistentie wordt de mogelijkheid tot het geven van een waarschuwing ook opgenomen in de Wet WIA, de Ziektewet en de Wet inkomensvoorziening oudere werknemers.

Uit onderzoek blijkt bovendien dat het geven van een formele waarschuwing even effectief is als het opleggen van een maatregel. Voorwaarde is wel dat er bij een volgende overtreding consequent een maatregel wordt opgelegd. Daarom wordt geregeld dat slechts in geval van een eerste overtreding van de sollicitatieverplichting een waarschuwing kan worden gegeven. Daarbij wordt opgemerkt dat het direct opleggen van een maatregel negatief kan werken bij mensen die gemotiveerd zijn om werk te vinden. Uit onderzoek blijkt dat als een maatregel wordt opgelegd aan mensen die gemotiveerd zijn om werk te vinden, deze personen daarna minder vaak aan het werk gaan. Dit komt doordat de maatregel in dat geval als onredelijk wordt ervaren en dat werkt demotiverend.

Tenslotte strookt de mogelijkheid van het geven van een waarschuwing met de versoepeling van de Fraudewet, waarbij ook de mogelijkheid van een waarschuwing is geïntroduceerd.

*Onderdeel D (artikel 42a, derde lid) en de wijziging van artikel XXXI (wijziging Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen), onderdeel B (artikel 15, zesde lid)*

Met ingang van 1 mei 2016 zijn met de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties de toen luidende artikelen 6, eerste lid, onderdeel e, van de Werkloosheidswet en 6, eerste lid, onderdeel e, van de Ziektewet vervallen.<sup>28</sup> In de «oude» onderdelen e was geregeld dat degene die over een Verklaring arbeidsrelatie beschikte niet werd aangemerkt als werknemer. De onderdelen f, waarin was geregeld dat de vrijwilliger onder voorwaarden niet wordt aangemerkt als werknemer, zijn geletterd onderdeel e.

Het gevolg hiervan is dat de persoon die zorg of ondersteuning verleent, en hiervoor betaald wordt vanuit een persoonsgebonden budget, arbeidsverleden opbouwt, ook als de zorg wordt verleend als zelfstandige. Dit effect was niet beoogd. Voorgesteld wordt om deze omissie te herstellen door de artikelen 42a, derde lid, en 15, zesde lid, van de Wet WIA aan te passen.

<sup>28</sup> Artikelen III en IV van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties.

Beoogd wordt om de onjuiste verwijzingen te laten vervallen met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het koninklijk besluit dat voorziet in de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel wordt geplaatst.

*Onderdeel E (artikel 53, tweede lid)*

Met dit onderdeel wordt voorgesteld een technische verbetering aan te brengen, nu de verwijzing niet juist is vormgegeven. Er is geen inhoudelijke wijziging beoogd. Beoogd is om het onderdeel de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het koninklijk besluit dat voorziet in de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel wordt geplaatst, in werking te laten treden.

*Onderdeel F (artikel 76a, derde lid)*

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel XXXII (wijziging van de Ziektewet), onderdeel Q.

*Onderdeel G (artikel 79, eerste lid)*

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel VI (wijziging van de Remigratiewet), onderdelen F, G en H (artikelen 93, 102, 110 en 106).

*Onderdeel H (artikel 130z)*

Artikel 130z bevat overgangsrecht naar aanleiding van de Wet werk en zekerheid. Het eerste lid van dat artikel bepaalt dat de WW-uitkeringen die voor 1 juli 2015 zijn ontstaan worden geëerbiedigd. Dat wil zeggen dat de Werkloosheidswet zoals deze luidde op 30 juni 2015 op die uitkeringen van toepassing blijft. Het tweede lid bepaalt dat, in afwijking van het eerste lid, de oude WW-uitkeringen bij algemene maatregel van bestuur alsnog onder de werkingssfeer van de Werkloosheidswet, zoals deze luidt na 1 juli 2015, kunnen worden gebracht. Dit is enkel mogelijk indien de duur van de uitkering door de omzetting niet wordt verkort en de omzetting niet eerder plaatsvindt dan 1 januari 2016. De WW-uitkeringen die worden omgezet kunnen echter wel in de hoogte enigszins afwijken, omdat het dagloon anders wordt berekend. Dit komt door de invoering van het systeem van inkomensverrekening, zoals vormgegeven in de Wet werk en zekerheid.<sup>29</sup>

Tot op heden is nog niet door de regering van de mogelijkheid gebruik gemaakt om een algemene maatregel van bestuur tot stand te brengen, die de oude WW-uitkeringen omzet. Thans blijkt dat de huidige bepaling geen rekening houdt met wijzigingen die in de WW zijn doorgevoerd sinds 1 juli 2015. Voorgesteld wordt om het tweede lid aan te passen, om zo te verhelderen dat niet de Werkloosheidswet zoals deze luidt op 1 juli 2015 («na de inwerkingtreding van artikel XXVI, onderdeel S, van de Wet werk en zekerheid»), van toepassing is, maar de Werkloosheidswet zoals deze luidt vanaf het tijdstip van inwerkingtreding van de algemene maatregel van bestuur die de omzetting regelt.

Het voorgestelde nieuwe derde lid brengt met name tot uiting dat de omzetting van het uitkeringsrecht tevens plaatsvindt door aanpassing van het WW-dagloon. Deze werkwijze is vergelijkbaar met de aanpassing van oude WW-uitkeringen naar nieuwe WW-uitkeringen zoals deze vorm is

---

<sup>29</sup> Zie ook Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, blz. 141–142.

gegeven in het Besluit conversie WW.<sup>30</sup> Het voorgestelde lid komt dan ook grotendeels overeen met artikel 130aa, tweede lid.

De wijzigingen zijn technisch van aard en brengen dan ook geen financiële gevolgen met zich mee.

## **ARTIKEL IX. WET ALLOCATIE ARBEIDSKRACHTEN DOOR INTERMEDIAIRS (WAADI)**

### *Onderdeel A (artikel 7c)*

Werkgevers zijn op grond van de Wet op de loonbelasting verplicht de identiteit van de werknemer vast te stellen aan de hand van bepaalde identiteitsdocumenten en voor zover het bepaalde vreemdelingen betreft ook de verblijfrechtelijke status en van dat identiteitsdocument een afschrift in de loonadministratie op te nemen (artikel 28, eerste lid, onderdeel f). De vaststelling van de identiteit en beoordeling van de verblijfrechtelijke status is van belang om te beoordelen of een werknemer arbeid mag verrichten zonder dat er sprake is van strijd met de artikelen 2 en 2a van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav). Uitzendbureaus en arbeidsbemiddelingsbureaus zijn actief in werving en arbeidsbemiddeling in het kader van toegeleiding naar werk voordat er daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst tot stand komt. Het is wenselijk dat zij al bij de arbeidsbemiddeling en de werving voorafgaand aan de daadwerkelijke voordracht tot bemiddeling of voorafgaande aan de terbeschikkingstelling de identiteit van de werkzoekende vaststellen om te kunnen controleren of deze persoon arbeid mag verrichten. Deze handeling betreft het verwerken van (bijzondere) persoonsgegevens. Wanneer uitzendondernemingen of arbeidsbemiddelingsbureaus de identiteit van kandidaten vaststellen voordat er daadwerkelijk sprake is van een geslaagde bemiddeling of terbeschikkingstelling (dus van het tot stand brengen van een dienstbetrekking en ter beschikking stelling aan een derde) is de wettelijke identificatieverplichting, zoals die is neergelegd in artikel 28, eerste lid, onderdeel f, van de Wet op de loonbelasting 1964 (nog) niet van toepassing en ontbreekt daarmee de grondslag om (bijzondere) persoonsgegevens te verwerken. (Onder dienstbetrekking wordt hier zowel een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht als een aanstelling tot ambtenaar verstaan (zie ook artikel 1, eerste lid, onder b, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en artikel 2 van de Wet op de loonbelasting 1964).)

Uitzendondernemingen of arbeidsbemiddelingsbureaus die werken met databases met kandidaten kunnen daarom de identiteit van deze kandidaten in deze fase niet vaststellen aan de hand van de identiteitsdocumenten noch de identiteitsdocumenten van kandidaten opnemen in de administratie. Dit leidt ertoe dat uitzendondernemingen en arbeidsbemiddelingsbureaus in de fase voordat er sprake is van een arbeidsovereenkomst met de opdrachtgever van het uitzendbureau of de arbeidsbemiddeling, niet voldoende kunnen controleren of deze kandidaten bevoegd zijn om in Nederland te werken.

Met deze wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs wordt het mogelijk gemaakt dat uitzendbureaus en arbeidsbemiddelingsbureaus, in de fase voordat er daadwerkelijk sprake is van geslaagde bemiddeling of terbeschikkingstelling, de identiteit van de werkzoekende vaststellen. Voor het vaststellen van de identiteit van de werkzoekende kan het noodzakelijk zijn om de juistheid van het identiteitsdocument vast

<sup>30</sup> De oude WW-uitkeringen werden omgezet in de situatie dat er sprake was van samenloop met een na 1 juli 2015 ontstane WW-uitkering.

te stellen door middel van een controle door een deskundige. Hierbij wordt onder meer gecontroleerd of het document geen vervalsing betreft. Het is van belang dat geverifieerd kan worden dat deze identiteitsvaststelling heeft plaatsgevonden, en dat in de latere fase van het verrichten van de werkzaamheden kan worden vastgesteld dat het om de persoon gaat van wie ook de identiteit is vastgesteld, en de artikelen 2 en 2a van de Wav niet worden overtreden.

Bij werving en selectie kan het enige weken duren voordat een werkzoevende succesvol wordt bemiddeld naar werk. Gedurende deze periode is het noodzakelijk om een afschrift van het document op te hebben genomen in de administratie, zodat de opdrachtgever bij de arbeidsbemiddeling erop kan vertrouwen dat een arbeidskracht ook daadwerkelijk werkzaamheden mag verrichten in Nederland. Het afschrift dient te worden vernietigd zodra het bewaren van dit afschrift niet meer noodzakelijk is, maar uiterlijk vier weken nadat het afschrift in de administratie is opgenomen, tenzij er een arbeidsovereenkomst tot stand komt met het uitzendbureau. In dat geval blijft de verplichting om een afschrift in de administratie op te nemen gelden voor het uitzendbureau op grond van artikel 28, eerste lid, onder f, van de Wet op de loonbelasting 1964.

Er is gekozen voor een termijn van maximaal vier weken om te voorkomen dat er opnieuw een kopie gemaakt dient te worden zodra er sprake is van een geslaagde bemiddeling of ter beschikking stelling, met een nieuw risico op identiteitsfraude of onzorgvuldige verwerking van de kopie van het identiteitsdocument. Door uit te gaan van deze termijn kan volstaan worden met één moment van kopiëren, waarbij dit zorgvuldig gebeurt. Het risico van identiteitsfraude door meerdere kopieermomenten wordt hiermee zo klein mogelijk gehouden. Gezien de termijnen van bemiddeling die gebruikelijk zijn in de uitzendsector wordt vier weken noodzakelijk geacht. Een langere termijn dan vier weken wordt niet meer proportioneel geacht, mede gezien de bijzondere persoonsgegevens die op het identiteitsbewijs vermeld staan. De algemene voorwaarden voor het verwerken van persoonsgegevens op grond van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp), waaronder het zorg dragen voor een passend beveiligingsniveau (artikel 13 Wbp) gelden onverkort.

De controle van het document om vast te stellen dat tewerkstelling of totstandkoming van een dienstbetrekking in strijd zou zijn met de artikelen 2 en 2a van de Wav, is van belang met betrekking tot de identiteitsdocumenten van zowel Nederlanders, onderdanen van EU/EER-lidstaten en Zwitserland, als onderdanen van derde landen. De verplichting geldt gelet op het belang van een betrouwbare vaststelling van het voldoen aan de artikelen 2 en 2a daarom met betrekking tot al deze groepen, en niet enkel met betrekking tot onderdanen van derde landen.

Het afschrift bevat persoonsidentificerende nummers, zoals het burgerservicenummer en het documentnummer van het identiteitsdocument, en een pasfoto van de betrokkene. Een pasfoto betreft een rasgegeven, waarvan verwerking verboden is behoudens in artikel 18 van de Wbp neergelegde uitzonderingen. Met de neergelegde verplichting is de uitzondering uit artikel 18, onderdeel a, van de Wbp van toepassing, waarin een uitzondering is neergelegd op het verbod om rasgegevens te verwerken met het oog op de identificatie van de betrokkene en slechts voor zover dit voor dit doel onvermijdelijk is.

#### *Onderdeel B (artikel 22, vierde lid)*

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel III (wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet).

## **ARTIKEL X. WET ARBEID EN ZORG**

In de gewijzigde artikelen 3.1, derde lid, 3.8, derde lid, en artikel 3.18, vierde lid, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd dan tien weken indien het een zwangerschap van een meerling betreft.

## **ARTIKEL XI. WET ARBEID VREEMDELINGEN**

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel III (wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet).

## **ARTIKEL XII. WET ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING ZELFSTANDIGEN**

Artikel 70 van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen bevat een algemene informatieverplichting van de belanghebbende ten opzichte van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen. Op grond van dit artikel is de belanghebbende verplicht alle feiten en omstandigheden mee te delen waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht op uitkering, de hoogte van de uitkering, het geldend maken van het recht op uitkering of op het bedrag van de uitkering dat wordt betaald.

Deze wijziging voorziet in de mogelijkheid om bij ministeriële regeling aan te wijzen administraties, en gegevens uit deze administraties, uit te zonderen van de spontane informatieplicht. Het gaat om gegevens die reeds zijn opgenomen in registraties waartoe het UWV toegang heeft, en die voldoende actueel en volledig zijn ten aanzien van het doel waarvoor ze gebruikt worden. Hiermee wordt aangesloten bij systematiek uit de Wet eenmalige gegevensuitvraag werk en inkomen (Stb. 2007, 555), waarmee in verschillende sociale zekerheidswetten de mogelijkheid is gecreëerd om gegevens uit te zonderen van de spontane informatieplicht.

## **ARTIKEL XIII. WET ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVORZIENING JONGGEHANDICAPTEN**

*Onderdelen A, H en K (artikelen 2:15, 3:6 en 8:9)*

In de artikelen 2:15, eerste lid, onder d, 3:6 en 8:9 wordt de Wet van 3 december 2009 tot wijziging van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten in verband met het bevorderen van de participatie van jonggehandicapten door werk en arbeidsondersteuning aangehaald. Hierbij wordt echter alleen het volgnummer van het Staatsblad waarin deze wet is geplaatst genoemd. Derhalve wordt in overeenstemming met Aanwijzing 87 van de Aanwijzingen voor de regelgeving voorgesteld met deze aanhaling zowel het jaartal als het volgnummer te noemen.

*Onderdeel B (artikel 2:24, derde lid, en artikel 3:69, derde lid, onderdeel b)*

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel XXXII (wijziging van de Ziektewet), onderdeel Q.

*Onderdelen C, D, E, F, G, I en J (artikelen 2:25, 2:26, 2:58, 2:64, s:65, 3:67 en 3:68)*

Met de Invoeringswet Participatiewet is de instroom in de hoofdstukken 2 en 3 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) afgesloten en de instroom in de Wajong beperkt tot personen



die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Gemeenten zijn verantwoordelijk geworden voor personen met arbeidsvermogen.

In de Wajong bestond voor 1 januari 2015 de mogelijkheid om ook voor jonggehandicapten van 17 jaar, vooruitlopend op het recht op arbeidsondersteuning op grond van de Wajong, loondispensatie te verstrekken. Met de artikelen 2:25, 2:26, 3:67 en 3:68 van de Wajong had UWV de mogelijkheid om voor personen van 17 jaar die aan het werk waren met loondispensatie, dan wel als zelfstandige aan het werk waren, loon- of inkomenssuppletie te bieden. Omdat de mogelijkheid om loondispensatie toe te kennen voor 17-jarigen is geschrapt zullen zij niet minder dan het minimumloon verdienen, waardoor zij nooit in aanmerking kunnen komen voor loonsuppletie. Omdat met de Participatiewet de verantwoordelijkheid voor inkomens- en arbeidsondersteuning van jonggehandicapten met arbeidsvermogen bij gemeenten is komen te liggen wordt overeenkomstig ook de inkomenssuppletie voor 17-jarige zelfstandigen geschrapt.

Met dit onderdeel worden derhalve de artikelen 2:25 en 2:26 van de Wajong geschrapt en de artikelen 3:67 en 3:68 van de Wajong aangepast. Deze laatste artikelen worden nog wel toegepast voor jonggehandicapten die al recht hebben op een uitkering op grond van hoofdstuk 3 van de Wajong. Deze wijziging treden in werking op 1 januari 2018.

#### *Onderdeel L (artikel 8:10a)*

In de artikelen 8:10a wordt de Wet van 3 december 2009 tot uitbreiding van de mogelijkheid om voorzieningen te verstrekken bij arbeid als zelfstandige aangehaald. Hierbij wordt echter alleen het volgnummer van het Staatsblad waarin deze wet is geplaatst genoemd. Derhalve wordt in overeenstemming met Aanwijzing 87 van de Aanwijzingen voor de regelgeving voorgesteld met deze aanhaling zowel het jaartal als het volgnummer te noemen.

### **ARTIKEL XIV. WET ARBEIDSVOORWAARDEN GEDETACHEERDE WERKNEMERS IN DE EUROPESE UNIE**

#### *Onderdelen A (artikel 1) en B (artikel 2)*

Zoals in het algemeen deel van de toelichting is uiteengezet, dient bepalend te zijn of een werknemer tijdelijk in Nederland arbeid komt verrichten in het kader van transnationale dienstverrichting. Hierbij is niet relevant of een ander gewoonlijk werkland kan worden vastgesteld, maar is relevant dat Nederland niet het gewoonlijk werkland is waar of van waaruit de arbeid wordt verricht. Indien Nederland namelijk het gewoonlijk werkland is, wordt in beginsel de overeenkomst beheerst door Nederlands recht op grond van artikel 8, tweede lid, van de Rome I-Verordening, of blijft de werknemer in beginsel de bescherming behouden van het Nederlands recht op grond van artikel 8, eerste lid, van de Rome I-Verordening. De inmiddels vervallen Waga kende reeds de bepaling dat het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing was op werknemers, die tijdelijk in Nederland arbeid verrichten en wier arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht. Hieronder viel ook de groep die tijdelijk in Nederland arbeid kwam verrichten in het kader van transnationale dienstverrichting en die niet gewoonlijk in Nederland arbeid verrichtte (wijziging artikel 2). Om deze reikwijdte opnieuw te bewerkstelligen worden de definities in artikel 1 van gedetacheerde werknemer, transnationale dienstverrichting en zelfstandige in de WagwEU aangepast.

In de definitie van dienstverrichter wordt vastgelegd dat het dient te gaan om een dienstverrichter die vanuit een andere lidstaat een werknemer ter beschikking stelt. Hieronder valt ook Zwitserland, omdat ondernemingen die gevestigd zijn in een land dat geen lidstaat is geen gunstiger behandeling mogen ontvangen dan ondernemingen die vanuit een andere lidstaat hun werknemers detacheren.<sup>31</sup> Ondernemingen die personeel detacheren dat vanuit een andere staat komt dan een lidstaat, de EER of Zwitserland, vallen reeds onder de Wet arbeid vreemdelingen.

Bij de WagwEU is sprake van transnationale dienstverrichting zoals omschreven in de detacheringsrichtlijn. Bij de implementatie is gepoogd de begrippen te definiëren naar de omstandigheden waaronder in Nederland tijdelijk arbeid wordt verricht. Zo is in eerste instantie, in navolging van de detacheringsrichtlijn, het ondernemingsbegrip gehanteerd om de dienstontvanger te definiëren. Beoogd is echter om ook instanties die niet onder alle omstandigheden als onderneming kunnen worden aangemerkt als dienstontvanger aan te kunnen merken. Hierbij kan gedacht worden aan bepaalde bestuursorganen, of onderdelen daarvan. Daartoe wordt ook in het artikel verwezen naar artikel 6 van de Handelsregisterwet. Deze rechtspersonen kunnen in de meeste omstandigheden weliswaar als onderneming worden gekenmerkt, maar dit is afhankelijk van beoordelingscriteria als het oogmerk om materieel voordeel te behalen en voldoende omvang van activiteiten of omzet.<sup>32</sup> Om boven elke twijfel te verheffen dat degene die in het kader van transnationale dienstverrichting een gedetacheerde werknemer werkzaamheden voor hem laat verrichten dienstontvanger is, waarop de rechten en verplichtingen van de WagwEU van toepassing zijn, wordt voorgesteld om de definitie van dienstontvanger op dit punt te verduidelijken. Daarbij is verwezen naar de onderneming als omschreven in artikel 5 van de Handelsregisterwet 2007 en de rechtspersoon, bedoeld in artikel 6 van de Handelsregisterwet 2007. De dienstontvanger die in Nederland is gevestigd is daarmee in het handelsregister geregistreerd. Van die dienstontvangers kan informatie uit het handelsregister worden verkregen die noodzakelijk is voor de uitvoering van de taken op grond van of in verband met de WagwEU.

Voorts is ervan uitgegaan dat de dienstontvanger altijd een in Nederland gevestigde natuurlijke persoon of rechtspersoon is. De bewoordingen van de detacheringsrichtlijn laten echter toe dat de ontvanger van een dienst ook in het buitenland gevestigd kan zijn, indien deze «in de lidstaat werkzaam is» of «er werkzaamheden uitvoert».<sup>33</sup> Een Belgische hoofdaannemer, die in Nederland werkzaam is ten behoeve van een Nederlandse opdrachtgever, kan derhalve ook dienstontvanger zijn van een Franse onderaannemer die met zijn werknemers werkzaamheden komt verrichten onder eigen toezicht en leiding. De definitie van dienstontvanger wordt derhalve in lijn gebracht met de bewoordingen uit de detacheringsrichtlijn. Er wordt hier verwezen naar het brede ondernemingsbegrip dat in de EU wordt gehanteerd. Een onderneming is in dit geval elke eenheid die een economische activiteit uitvoert ongeacht haar rechtsvorm en wijze van financiering.

<sup>31</sup> Artikel 1, vierde lid, van de detacheringsrichtlijn.

<sup>32</sup> Gelet op de artikelen 5 van de Handelsregisterwet 2007, 2 van het Handelsregisterbesluit 2008 en de Beleidsregel ondernemingsbegrip in handelsregister.

<sup>33</sup> Zie de artikel 1, derde lid, onderdelen a en c, van de detacheringsrichtlijn.

In het eerste lid van artikel 4 van de WagwEU is bepaald dat door Onze Minister aangewezen ambtenaren verantwoordelijk zijn voor de verwerking van gegevens over gedetacheerde werknemers en dienstverrichters ten behoeve van de administratieve samenwerking, bedoeld in dat lid. Door het gebruik van de term «verantwoordelijk» zou verwarring kunnen ontstaan met het begrip verantwoordelijke in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens of verwerkingsverantwoordelijke als bedoeld in de Algemene verordening gegevensbescherming. Daarom wordt voorgesteld deze bepaling te verduidelijken, in die zin dat wordt gepreciseerd dat die aangewezen ambtenaren «belast zijn met» de verwerking van gegevens over gedetacheerde werknemers en dienstverrichters ten behoeve van de administratieve samenwerking, bedoeld in het eerste lid.

In artikel 4 van de WagwEU zijn voorts de bepalingen bij elkaar gebracht die verband houden met gegevensverwerking in verband met het toezicht op de naleving van de regels betreffende arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden die gelden voor gedetacheerde werknemers op grond van de detacheringsrichtlijn, teneinde deze werknemers in de hele EU dezelfde bescherming te geven. Dit betreft ook de verwerking van gegevens die aan de Minister worden gemeld op grond van artikel 8 van de WagwEU.

Geconstateerd is dat de reikwijdte van het vierde lid te beperkt is. Door de taken met betrekking tot gegevensverwerking in het kader van de WagwEU toe te bedelen aan «de door Onze Minister aangewezen ambtenaren» kan onduidelijkheid ontstaan indien enkele van deze taken worden uitgevoerd door een instantie waarbij geen ambtenaren werkzaam zijn. Hiervan is overigens geen sprake met betrekking tot het verbindingsbureau; dit berust op grond van het eerste lid van artikel 4 bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hiervan dient echter te worden onderscheiden het zelfstandig bestuursorgaan, dat op grond van artikel 8, achtste lid (nieuw) wordt aangewezen om de werkzaamheden in verband met de meldingsplicht van dat artikel uit te voeren. In dat verband wordt voorgesteld om in het vierde en vijfde lid van artikel 4 «de door Onze Minister aangewezen ambtenaren» te vervangen door «Onze Minister», om te verduidelijken dat het om alle gegevensverwerkingen op grond van de WagwEU gaat, en dus ook om de gegevens uit de meldingen die door het door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangewezen zelfstandig bestuursorgaan op grond van artikel 8 worden verwerkt. Deze gegevens dienen in voorkomend geval ook door dit zelfstandig bestuursorgaan te kunnen worden verwerkt, met dien verstande dat de Minister in dit verband als verwerkingsverantwoordelijke blijft aan te merken.

In verband hiermee wordt een nieuw vierde lid in artikel 8 ingevoegd, waarin wordt benadrukt dat de gegevens die middels het meldingssysteem worden verkregen, door de Minister van SZW worden verwerkt ten behoeve van het toezicht op de naleving van de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden, bedoeld in artikel 4, eerste lid. Welke gegevens worden verwerkt en op welke wijze, wordt nader geregeld in de ministeriële regeling op grond van het vijfde lid (nieuw) van artikel 8.

Op grond van het geherformuleerde vijfde lid van artikel 4 wordt expliciet geregeld dat ook deze gegevens verder mogen worden verwerkt door verstrekking aan bestuursorganen en toezichthouders, voor zover die gegevens noodzakelijk zijn voor de uitoefening van hun taken in verband met transnationale dienstverrichting. Voor welk doel en op welke wijze

deze gegevens kunnen worden verstrekt aan welke personen en instanties, wordt geregeld in de algemene maatregel van bestuur op grond van artikel 4, zevende lid. Met deze aanpassingen in artikel 4 wordt verduidelijkt dat het verstrekken van gegevens en inlichtingen door de instanties in het vierde lid, en aan de instanties genoemd in het vijfde lid, niet beperkt is tot die gegevens en inlichtingen, die verband houden met informatie-uitwisseling met de bevoegde instanties in andere lidstaten.

Doordat aan artikel 8 een lid wordt toegevoegd dienen de verwijzingen in andere artikelen hierop te worden aangepast.

*Onderdeel E (artikel 8, eerste lid, onderdeel d)*

De onderneming die voor de uitbetaling van het loon van de gedetacheerde werknemer verantwoordelijk is zal in sommige gevallen een natuurlijke persoon zijn, echter in de meeste gevallen zal het om een rechtspersoon gaan, zoals aangeduid in artikel 6 van de Handelsregisterwet 2007. De dienstverrichter zal via de melding op grond van artikel 8 niet alleen kenbaar moeten maken wie de voor het de uitbetaling van het loon verantwoordelijke natuurlijke persoon is, maar in het geval dit een rechtspersoon betreft, ook identiteitsgegevens moeten opgeven zoals opgenomen in het handelsregister. Om dit te verduidelijken wordt in het eerste lid, onderdeel c, aangegeven dat het kan gaan om zowel een natuurlijke persoon als een rechtspersoon.

## **ARTIKEL XV. WET FINANCIERING SOCIALE VERZEKERINGEN**

*Onderdelen A en E (artikelen 14, eerste lid, en 85)*

De Anw-tegemoetkoming wordt nu gefinancierd uit een rijksbijdrage. Deze wijziging stelt voor om deze rijksbijdrage te laten vervallen en de Anw-tegemoetkoming te financieren uit de Anw-premie. De reden voor de voorgestelde wijziging is dat er momenteel een overschot van ruim € 4 miljard is in het nabestaandenfonds en de huidige premie meer dan voldoende is. De Anw-tegemoetkoming heeft in 2017 een omvang van € 7 miljoen. Eerder is al besloten om de Anw-premie per 2017 te verlagen. Door deze vereenvoudiging worden de uitvoeringslasten van SZW en SVB beperkt, omdat het administratieve proces van het vaststellen van deze specifieke rijksbijdrage komt te vervallen.

*Onderdeel B, tweede en derde onderdeel (artikel 28, tweede en zesde lid)*

In artikel 28, tweede lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) en artikel 2.4 van het Besluit Wfsv wordt de wijze van vaststelling van de gemiddelde premie geregeld die van toepassing is op uitkeringen die UWV betaalt en op lonen van werknemers die werkzaam zijn in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Het gemiddelde premiepercentage wordt thans bij ministeriële regeling vastgesteld op het gewogen gemiddelde van de premiepercentages van alle sectoren in het daaraan voorafgaande kalenderjaar, het premiebetalingstijdvak, waarvoor deze premies worden vastgesteld. Dit percentage wordt door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tevens gebruikt als een van de factoren bij de bepaling van de hoogte van de premie voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) voor het premiebetalingstijdvak. Deze wijze van vaststelling geeft aanleiding tot misverstanden en is onnodig omslachtig, omdat met twee gemiddelde premies rekening moet worden gehouden.

Met deze wijziging wordt voorgesteld dat het UWV het gemiddelde percentage vast zal stellen en dat dit gemiddelde percentage goedkeuring behoeft van de Minister, op dezelfde wijze als de goedkeuring van de premiepercentages per sector, bedoeld in het eerste lid. Daarmee wordt de procedure voor vaststelling van de gemiddelde premie gelijkgesteld aan de procedure voor de vaststelling van de premies per sector. Artikel 2.4 van het Besluit Wfsv zal technisch worden aangepast aan deze wijziging. Daarmee wordt de gemiddelde premiepercentage, bedoeld in artikel 28, tweede lid, van de Wfsv, vastgesteld op het gewogen gemiddelde van de sectorpremiepercentages van alle sectoren in het kalenderjaar in plaats van het daaraan voorafgaande kalenderjaar.

*Onderdelen B, eerste onderdeel, en C (artikel 28, eerste lid en artikel 38)*

Op grond van de Wfsv wordt per sector een premie vastgesteld gebaseerd op het risico van werkloosheid voor alle werkgevers actief in de sector, niet zijnde overheidswerkgevers, respectievelijk voor het risico van ziekte en gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid voor alle publiek verzekerde kleine werkgevers. Hierbij wordt rekening gehouden met de lasten en de loonsom per sector en stabiliteit van de premie. Thans wordt een wijze van premievaststelling voorgesteld, waarbij de premie voor een of meer sectoren geclusterd kan worden vastgesteld op het gemiddelde van een aantal sectoren. Deze clustering kan bijvoorbeeld worden toegepast op verzoek van de sociale partners om zo de premies van sectoren te stabiliseren of op initiatief van het ministerie omdat de stabiliteit van de premie in een bepaalde sector in gevaar komt of omdat door het ontbreken van (voldoende) werkgevers in een sector geen premie vastgesteld kan worden. In de praktijk kan in diverse sectoren behoefte ontstaan aan het vaststellen van de premie voor een of meer sectoren waarbij rekening wordt gehouden met de ontwikkelingen in meerdere met elkaar vergelijkbare sectoren of met het oog op een stabiele premieontwikkeling. In de Regeling Wfsv zal worden geregeld voor welke sectoren een clustering geldt en van welke sectoren en op welke wijze de lasten en loonsommen daarbij betrokken worden.

*Onderdeel C (artikel 38) en de wijziging van artikel XXXI (wijziging Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen), onderdelen A en J (artikelen 1 en 82, achtste lid)*

Artikel 38, vierde lid, van de Wfsv en artikel 82, derde tot en met vijfde lid, van de Wet WIA bevatten bepalingen over de gevolgen van een zogenaamde overgang van onderneming op de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas en op de afbakening van het eigen risico op grond van de Wet WIA. Deze bepalingen zijn niet altijd van toepassing indien een overheidswerkgever of een deel daarvan overgaat naar een andere organisatie, omdat er formeel geen sprake is van een overgang van een onderneming als bedoeld in artikel 662 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Bij die overgang is veelal geen sprake is van overgang op grond van een overeenkomst, (civielrechtelijke) fusie of splitsing, als bedoeld in genoemd artikel 662, tweede lid, onderdeel a, maar een opvolging op grond van een wet. Het is wenselijk dat die gevallen op dezelfde wijze worden behandeld als overgang van een onderneming en in die gevallen dezelfde regels van toepassing zijn. Om die reden wordt aan de eerder genoemde artikelen een lid toegevoegd, dat een overeenkomstige regeling treft voor die situaties. Tevens wordt in artikel 1 van de Wet WIA de begripsomschrijving van overheidswerkgever opgenomen. In het nieuwe artikel 38, vijfde lid, van de Wfsv wordt daarnaast het bepaalde over de wijze van berekening van de opslag en korting na een overgang van onderneming van overeenkomstige toepassing verklaard. Deze regels zijn uitgewerkt in artikel 2.15 van het Besluit Wfsv.

#### *Onderdeel D (artikel 38b)*

Artikel 38b, eerste lid, onderdeel e, van de Wfsv stelt de mogelijkheid van opname in de registratie van arbeidsbeperkten open voor degenen uit de doelgroep van de Participatiewet van wie op eigen verzoek door het UWV is beoordeeld dat zij niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. In onderdeel e is echter niet expliciet de beperking opgenomen dat de mogelijkheid om daartoe zelf een beoordelingsverzoek in te dienen bij het UWV, beperkt is tot degenen die op grond van de Participatiewet met ondersteuning bij de arbeidsinschakeling door het college van burgemeester en wethouders naar een dienstbetrekking zijn of worden toegeleid, terwijl dit wel is beoogd. Met deze wijziging wordt die omissie hersteld. Aangezien hierover op dit moment geen specifieke regels zijn gesteld bij algemene maatregel van bestuur, is in de tweede zin geen sprake meer dat nadere regels hierover moeten worden gesteld, maar dat nadere regels kunnen worden gesteld.

#### *Onderdelen F, G, H en I (artikelen 93, 102, 110 en 106) en artikel VIII (wijziging van de Werkloosheidswet), onderdeel G (artikel 79, eerste lid)*

Op basis van de Remigratiewet krijgt een persoon die remigreert in bepaalde gevallen een remigratie-uitkering. Deze uitkering komt ten laste van de algemene middelen. In gevallen waarin betrokkene een uitkering ontvangt op grond van een sociale verzekering of voorziening en de remigrant aanspraak op die uitkering houdt, een zogenaamde exporteerbare uitkering, wordt deze uitkering verrekend met de remigratie-uitkering. Betrokkene krijgt dus niet twee uitkeringen naast elkaar; de remigratie-uitkering wordt verminderd met de uitkering op grond van de sociale verzekering/voorziening. Een WW-uitkering is niet exporteerbaar en vervalt daarmee op het moment van de remigratie, waardoor de betrokkene dus alleen de remigratie-uitkering ontvangt. Daarmee ontstaat zowel een besparing voor het Algemeen Werkloosheidsfonds als voor de overheidswerkgever die de WW-uitkering betaalde voor ten hoogste het bedrag van de uitkering over de resterende uitkeringstermijn.

In artikel 102 en 110 van de Wfsv is geregeld dat als een persoon met een WW-uitkering remigreert het UWV, respectievelijk de overheidswerkgever deze besparing vergoedt aan het Rijk. Deze vergoeding is verder uitgewerkt in de Regeling Wfsv en de Remigratieregeling. De besparing wordt via het Ministerie van SZW geboekt ten gunste van het Rijk.

Thans wordt voorgesteld de vergoeding, bedoeld in de artikelen 102 en 110 van de Wfsv, te laten vervallen. Het schrappen van de vergoeding zal geen effect hebben op het EMU-saldo, en gezien het niet-lastendekkende karakter van de AWf-premie en het geringe bedrag, ook geen effect op de AWf-premie. Voor het Uitvoeringsfonds voor de overheid zijn de effecten neutraal. Uitvoeringstechnisch is de jaarlijkse vergoeding een relatief bewerkelijke regeling. SVB moet de remigratie-uitkeringen doorgeven aan UWV en UWV moet per persoon de besparingen uitrekenen en afdragen aan SZW. SZW boekt vervolgens de bedragen ten gunste van de algemene middelen. Door de afschaffing van de vergoeding vervallen deze administratieve handelingen. Voor SVB heeft afschaffing van de vergoeding geen effect. SVB geeft nog steeds aan UWV door dat betrokkene remigreert. Dit is immers het signaal aan UWV dat de WW-uitkering moet worden beëindigd met ingang van de datum van remigratie.

#### *Onderdeel J (Artikel 114, onderdeel j)*

De wetgever heeft bedoeld bestuurlijke boetes, die worden opgelegd op grond van de Ziektewet, ten gunste te doen komen van het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Vanwege een onjuiste verwijzing in artikel 114, onderdeel j, naar het vierde lid van artikel 38 ZW was het onduidelijk aan welk fonds de geïnde bedragen uit hoofde van dit artikel toekomen. Daarnaast waren de boetes op grond van artikel 38a, achtste lid, ZW nog niet genoemd als inkomsten van een fonds. Deze wijziging voorziet erin deze omissies te herstellen, door in artikel 114, onderdeel j, de verwijzing naar artikel 38, vierde lid, ZW te corrigeren naar het derde lid, en een verwijzing in te voegen naar artikel 38a ZW.

#### *Onderdeel K (artikel 120, tweede lid)*

Ingevolge de wijziging van artikel 120, tweede lid, van de Wfsv worden de regels over de rente over de tegoeden die UWV, SVB en het Zorginstituut in rekening courant aanhouden bij de Minister van Financiën niet langer gesteld door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, maar door de Minister van Financiën. Deze regels worden ook in de nieuwe situatie vastgesteld na overleg met het Zorginstituut, het UWV en de SVB. Deze wijziging is een uitwerking van de brief van de Minister van Financiën aan de Tweede Kamer van 18 december 2014 (Kamerstukken II 2015/15, 31 935, nr. 13) inzake de beleidsdoorlichting Schatkistbankieren 2014. In die brief wordt onderzoek aangekondigd naar de mogelijkheden om meer eenheid aan te brengen in de rentetarieven van de deelnemers aan schatkistbankieren. Deze wijziging bewerkstelligt dat de Minister van Financiën in staat is de regels inzake de rentetarieven te uniformeren.

### **ARTIKEL XVI. WET INBURGERING**

Dit onderdeel voorziet in een redactionele wijziging. Abusievelijk is met de Wet van 23 juni 2017 tot wijziging van de Wet inburgering en enkele andere wetten in verband met het toevoegen van het onderdeel participatieverklaring aan het inburgeringsexamen en de wettelijke vastlegging van de maatschappelijke begeleiding (Stb. 2017, 285) een onjuiste verwijzing in artikel 16, eerste lid, van de Wet inburgering opgenomen. Met de voorgestelde wijziging wordt deze onjuiste verwijzing hersteld.

### **ARTIKEL XVII. WET INKOMENSVORZIENING OUDERE EN GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTE GEWEZEN ZELFSTANDIGEN**

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel V (wijziging van de Participatiewet), onderdeel A.

### **ARTIKEL XVIII. WET INKOMENSVORZIENING OUDERE EN GEDEELTELIJK**

### **ARBEIDSONGESCHIKTE WERKLOZE WERKNEMERS (IOAW)**

#### *Onderdeel A (artikel 4b)*

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel V (wijziging van de Participatiewet), onderdeel A.

### *Onderdeel B (artikel 6b)*

In artikel 6, tweede lid, wordt de verwijzing naar het eerste lid, onderdeel g, toegevoegd. Bij artikel XIII, onderdeel B, van de Wet van 16 januari 2017 tot wijziging van de socialezekerheidswetgeving, de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, de Wet studiefinanciering 2000, de Wet studiefinanciering BES, de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten en de Algemene wet inkomensafhankelijke regelingen in verband met opname van een grondslag voor beëindiging van uitkeringen, studiefinanciering en tegemoetkoming bij deelname aan een terroristische organisatie (Stb. 2017, 78) is in artikel 6, eerste lid, de beëindigingsgrond «uitreiziger» opgenomen. Abusievelijk is toen geen wijziging van het tweede lid meegenomen, terwijl deze wijziging wel zonder meer was beoogd. Een gelijkkluidende wijziging is namelijk wel in artikel 6 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen opgenomen (zie artikel XII, onderdeel B, van de Wet van 16 januari 2017). Deze kennelijke omissie wordt nu hersteld.

## **ARTIKEL XIX. WET INKOMENSVORZIENING OUDERE WERKLOZEN**

### *Onderdeel A (artikel 12, eerste lid)*

Artikel 12 van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen bevat een algemene informatieverplichting van de belanghebbenden ten opzichte van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen. Op grond van dit artikel zijn de belanghebbenden verplicht alle informatie aan het UWV mee te delen waarvan hen redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat die van invloed kan zijn op het recht op uitkering, de hoogte van de uitkering of de betaling van de uitkering.

Deze wijziging voorziet in de mogelijkheid om bij ministeriële regeling aan te wijzen administraties, en gegevens uit deze administraties, uit te zonderen van de spontane informatieplicht. Het gaat om gegevens die reeds zijn opgenomen in registraties waartoe het UWV toegang heeft, en die voldoende actueel en volledig zijn ten aanzien van het doel waarvoor ze gebruikt worden. Hiermee wordt aangesloten bij systematiek uit de Wet eenmalige gegevensuitvraag werk en inkomen (Stb. 2007, 555), waarmee in verschillende sociale zekerheidswetten de mogelijkheid is gecreëerd om gegevens uit te zonderen van de spontane informatieplicht.

### *Onderdeel B (artikel 19, vijfde lid)*

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel VIII (wijziging van de Werkloosheidswet), onderdeel A.

### *Onderdeel C (artikel 50, tweede lid)*

In artikel 50, tweede lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW) is bepaald dat die wet met ingang van 1 januari 2027 vervalft. Strekking van de wet is dat werkloze oudere personen na het aflopen van hun uitkering op grond van de Werkloosheidswet of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen een uitkering te verstrekken ter overbrugging van de periode tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. De pensioengerechtigde leeftijd is voor de kalenderjaren na 2021 gekoppeld aan de levensverwachting. Er heeft al een verhoging plaatsgevonden,<sup>34</sup> waardoor het kan zijn dat een nog niet de pensioengerechtigde leeftijd

<sup>34</sup> Stcrt. 2016, 59248.



bereikte persoon, die wel aan alle materiële voorwaarden van de IOW voldoet, geen recht heeft (vanaf het bereiken van de leeftijd van 67) op een uitkering, aangezien de regeling is vervallen. Gezien de strekking van de wet wordt daarom voorgesteld om de vervaldatum van de IOW te verleggen naar 1 januari 2030.

## **ARTIKEL XX. WET KINDEROPVANG EN KWALITEITSEISEN PEUTERSPEELZALEN**

*Artikel XX en artikel XXVIII (wijziging van de Wet van 23 augustus 2016 tot aanpassing van enige bepalingen in de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen in verband met de reparatie van enige onvolkomenheden (Stb. 2016, 319)), onderdelen A en B (artikel II, onderdelen F en FA)*

De Wet van 23 augustus 2016 tot aanpassing van enige bepalingen in de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen in verband met de reparatie van enige onvolkomenheden (Stb. 2016, 319) bevat technische wijzigingen van de artikelen waarop de toezichthouder toeziet en de gemeente kan handhaven. Per abuis is daarbij artikel 1.45, derde lid, niet opgenomen in de opsomming van artikel 1.72, eerste lid. Dit was echter wel beoogd (zie ook Kamerstukken II 2015/16, 34 478, nr. 6). Met de onderhavige artikelen XX en XXVIII wordt voorgesteld dit te repareren in artikel 1.72, eerste lid, zodat is vastgelegd dat het college eveneens een bestuurlijke boete kan opleggen indien er nog geen aanvraag tot exploitatie is gedaan of geen positieve beslissing op een aanvraag tot exploitatie is gegeven. Artikel XXVIII wijzigt artikel II van de Wet van 23 augustus 2016 aangezien met artikel II van genoemde wet eveneens wijzigingen worden aangebracht in artikel 1.72, eerste lid.

## **ARTIKEL XXI. WET MINIMUMLOON EN MINIMUMVAKANTIEBIJSLAG**

*Onderdeel A (artikel 2, tweede lid, onderdeel b)*

In de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en enige andere wetten in verband met het van toepassing verklaren van die wet op nader bepaalde overeenkomsten van opdracht<sup>35</sup> (hierna: het wetsvoorstel) is gebleken dat er een verschil bestaat in de definitie in het wetsvoorstel ten aanzien van ondernemers ten opzichte van de definitie in de Wet op de loonbelasting 1964 en de Wet inkomstenbelasting 2001.<sup>36</sup> De gekozen terminologie in artikel 2, tweede lid, onderdeel b, van het wetsvoorstel was gelijk aan de terminologie die in het huidige Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt gehanteerd. Dit besluit dateert uit 1996. Dat artikellid luidt als volgt: «de arbeidsverhouding van degene die krachtens een overeenkomst tegen beloning arbeid verricht voor ten hoogste twee anderen tenzij deze overeenkomst is aangegaan in beroep of bedrijf». In het wetsvoorstel wordt beoogd alleen personen die werkzaam zijn in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van beroep, van de reikwijdte van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) uit te zonderen. Om de begrippen in de fiscale wetgeving en de WML gelijk te trekken wordt de definitie in de WML gewijzigd naar «in de zelfstandige uitoefening van beroep».

<sup>35</sup> Kamerstukken II, 2013/14, 33 623, A.

<sup>36</sup> De artikelen 3, eerste lid, onderdeel a, van de Wet op de loonbelasting 1964 en artikel 3.5 van de Wet inkomstenbelasting 2001.

### *Onderdeel B (artikel 13, tweede lid)*

In artikel 13 van de WML wordt de verwijzing naar artikel 2, derde lid, vervangen door een verwijzing naar 3, eerste lid, vanwege de Wet van 29 maart 2017 tot wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in verband met het van toepassing verklaren van die wet op nader bepaalde overeenkomsten van opdracht.<sup>37</sup> Onderhavige verwijzing dient daarop te worden aangepast.

### *Onderdeel C (artikel 18b)*

Gebleken is dat bij de wijziging van artikel 18b door het amendement van de leden van 't Wout en Heerma tweemaal dezelfde zinsnede is ingevoegd.<sup>38</sup> In artikel 18b, eerste lid, is het door een werkgever niet of onvoldoende nakomen van de op hem rustende verplichting de werkzaamheden schriftelijk overeen te komen aangemerkt als overtreding. Tevens werd bedoeld het in het geheel niet kunnen overleggen van bescheiden waaruit de schriftelijke overeenstemming met de werknemer blijkt als overtreding aan te merken, maar hier is dezelfde zinsnede als in het eerste lid opgenomen. Dit wordt met deze wijziging alsnog doorgevoerd.

### *Onderdeel D (artikel 18i)*

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel III (wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet).

### *Onderdeel E (artikel 18p)*

Met de Wet aanpak schijnconstructies (Was) is in artikel 18p, zevende lid, van de WML geregeld dat de Inspectie SZW vermoedens van niet naleving van een cao kan doorgeven aan vertegenwoordigers van sociale partners. Deze kunnen deze meldingen gebruiken om een nader onderzoek naar de naleving van bepalingen in cao's of algemeen verbindend verklaarde bepalingen van cao's te doen. In het zevende lid is bepaald dat de naam en vestigingsplaats van het bedrijf, waarvan het vermoeden van niet naleving bestaat, door de Inspectie SZW kunnen worden doorgegeven. In veel gevallen is deze informatie voldoende om een onderzoek te kunnen starten. Soms is het echter voor de vertegenwoordigers van sociale partners moeilijk om te achterhalen waar de betreffende werknemers hebben gewerkt. In die situatie is de informatie niet afdoende om een onderzoek te kunnen starten door de sociale partners. Daarom wordt in artikel 18p, zevende lid, van de WML geregeld dat ook de locatie van het onderzoek van de Inspectie SZW aan vertegenwoordigers van sociale partners kan worden doorgegeven, indien dit noodzakelijk is voor het onderzoek naar de naleving van deze cao. Hierdoor worden zij in de gelegenheid gesteld een nader onderzoek naar de naleving van de (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de cao te kunnen instellen en weten de betreffende organisaties op welke locatie zij hun onderzoek zouden kunnen richten.

Tevens wordt van de gelegenheid gebruik gemaakt om een verwijzing in artikel 18p, zevende lid, te herstellen. Met ingang van 1 juli 2016 is in artikel 14b van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs een nieuw derde lid ingevoegd, onder vernummering van de leden drie tot en met zeven tot vier tot en met acht. De verwijzing in artikel 18p WML is niet aangepast aan deze vernummering.

<sup>37</sup> Stb. 2017, 290; deze wet treedt op 1 januari 2018 in werking.

<sup>38</sup> Kamerstukken II, 2016/17, 34 573, A.

## **ARTIKEL XXII. WET OP DE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING**

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel XXXII (wijziging van de Ziektewet), onderdeel Q.

## **ARTIKEL XXIII. WET OP DE EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN**

In het kader van de implementatie van Richtlijn 2015/1794/EU van het Europees parlement en de Raad van 6 oktober 2015 tot wijziging van de Richtlijnen 2008/94/EG, 2009/38/EG en 2002/14/EG van het Europees parlement en de Richtlijnen 98/59/EG en 2001/23/EG van de Raad wat zeevarenden betreft (PbEU 2015, L 263) is, met de Wet van 31 mei 2017 tot wijziging van de Wet op de Europese ondernemingsraden en Titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2015/1794 van het Europees parlement en de Raad van 6 oktober 2015 tot wijziging van de Richtlijnen 2008/94/EG, 2009/38/EG en 2002/14/EG van het Europees parlement en de Richtlijnen 98/59/EG en 2001/23/EG van de Raad wat zeevarenden betreft (PbEU 2015, L 263) (Stb. 2017, 250), de uitzondering die was opgenomen in de derde zin van het tweede lid van artikel 17 van de Wet op de Europese ondernemingsraden voor varend personeel in de koopvaardij komen te vervallen. Hierdoor is het thans mogelijk om als lid van de bemanning van een zeeschip deel te nemen aan medezeggenschap, ook tijdens het verblijf op zee of in een buitenlandse haven. Ten onrechte is bij de hiervoor genoemde wetswijziging de vergelijkbare bepaling in artikel 10, zevende lid, van de Wet op de Europese ondernemingsraden niet eveneens komen te vervallen. Met deze wijziging gebeurt dat alsnog.

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

Op grond van artikel 10a, derde en vierde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet avv) kunnen cao-partijen of private toezichthouders die toezien op de nalevering van de cao gegevens ontvangen over dienstverrichters die verkregen zijn in het kader van de administratieve samenwerking, om na te gaan of algemeen verbindend verklaarde bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten die gelden voor gedetacheerde werknemers worden nageleefd. Er zijn echter gevallen, zoals ook in de parlementaire behandeling naar voren is gebracht, waarbij de dienstverrichter niet de werkgever van de gedetacheerde werknemer is.<sup>39</sup> De verplichting om op grond van artikel 2, zesde lid, van de Wet avv, de «harde kern» van algemeen verbindend verklaarde bepalingen toe te passen op de gedetacheerde werknemer rust echter op de werkgever. Indien de werkgever dus niet de dienstverrichter is, dienen ook gegevens over de werkgever naar de cao-partijen gezonden kunnen worden. Hierdoor is, overeenkomstig de definitie in de WagwEU toegevoegd dat ook gegevens over de voor de uitbetaling van het loon verantwoordelijke natuurlijke persoon of rechtspersoon naar de sociale partners gezonden kunnen worden.

<sup>39</sup> Kamerstukken II, 2015/16, 34 408, nr. 3, p. 27.

## **ARTIKEL XXV. WET STRUCTUUR UITVOERINGSORGANISATIE WERK EN INKOMEN**

*Onderdelen A en D (artikelen 1, eerste lid, onderdeel g en artikel 83c, eerste lid)*

De Centrale organisatie werk en inkomen is reeds op 1 januari 2009 opgegaan in het UWV WERKbedrijf. De aanduiding Centrale organisatie werk en inkomen wordt dus niet meer gehanteerd, echter is verzuimd om deze aanduiding in alle wetgeving te schrappen. Deze wijzigingen zien op het corrigeren van de verouderde terminologie in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI).

*Onderdeel B (artikel 30b)*

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBLA) maakt het mogelijk om bij of krachtens de wet onderscheid naar leeftijd toe te staan, voor zover dit dient om werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid te voeren ter bevordering van arbeidsparticipatie van werknemers van een bepaalde leeftijd. In voorgaande jaren is veelvuldig gebruik gemaakt van deze mogelijkheid door wettelijk toe te staan dat werkgevers vacatures openstellen voor uitsluitend jongere werknemers. Deze wettelijke verankering van beleid gericht op bestrijding van de jeugdwerkloosheid is daarbij steeds opgenomen in de Begrotingswet van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en toegelicht bij de uitgaven voor het tegengaan van jeugdwerkloosheid. Hoewel het College voor de rechten van de mens in 2007 heeft geoordeeld dat dit onderscheid bij arbeidsbemiddeling is toegestaan in overeenstemming is met artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de WGBLA, wordt er nu voor gekozen een transparantere en meer structurele rechtsbasis te creëren.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vragen een zekere mate van flexibiliteit. Zo kunnen niet alleen jongere, maar ook oudere werknemers een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben die specifiek beleid rechtvaardigt. Daarom wordt geen concrete leeftijdsgrens in de wet opgenomen. Aan artikel 30b van de Wet SUWI, dat over de registratie van werkzoekende en vacatures als onderdeel van de arbeidsbemiddelingstaak gaat door of bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), wordt toegevoegd dat bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat werkgevers vacatures exclusief voor werknemers van een bepaalde leeftijd kunnen openstellen. Hiermee wordt voorzien in de wettelijke verankering van beleid als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, WGBLA. Het gaat zowel om vacatures die bij het UWV worden geregistreerd, als vacatures die elders worden geplaatst. Telkens wanneer van deze delegatiegrondslag gebruik zal worden gemaakt, zal specifiek moeten worden gemotiveerd waarom deze maatregel op dat moment noodzakelijk is om de arbeidsparticipatie van de betreffende leeftijdsgroep te vergroten.

*Onderdeel C (artikel 54, zesde lid)*

De verstrekking van gegevens op verzoek aan de Sociale verzekeringsbank door de Belastingdienst kan reeds gebaseerd worden op artikel 54, derde lid, onderdeel b, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen. De Belastingdienst kan daarnaast op grond van artikel 54, zesde lid, zonder dat daaraan een verzoek ten grondslag ligt, gegevens verstrekken aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en de Sociale verzekeringsbank die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van hun dienstverleningstaak ten behoeve van andere bestuursorganen waarbij gegevensverkeer met het buitenland aan de orde is. Dit betreft gegevens over samenloop van een uitkering met

inkomen uit of in verband met arbeid of bedrijf of over vermogen, die bij de uitvoering van een belastingwet of bij de invordering van enige rijksbelasting bekend zijn geworden. In aanvulling op deze bepaling wordt aan artikel 54, zesde lid, toegevoegd dat de Belastingdienst ook gegevens over verzekeringstijdvakken uit eigen beweging kan verstrekken aan de Sociale verzekeringsbank, indien dit noodzakelijk is voor het voeren van een adequate administratie ten behoeve van de uitoefening van haar taak, zoals bedoeld in artikel 35 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen. De noodzaak kan bijvoorbeeld gelegen zijn in het correct vaststellen van een recht op uitkering, maar ook in het verstrekken van juiste voorlichting over de opbouw van AOW-pensioen of verzekering voor de Wet langdurige zorg (WLZ). De voorgestelde wijziging maakt het mogelijk dat de SVB beschikt over alle feiten die nodig zijn om de verzekering van een persoon en daaraan verbonden gevolgen goed vast te stellen, zoals het recht op kinderbijslag, het recht op een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet, een pensioenuitkering op grond van de Algemene Ouderdomswet en WLZ-verzekering.

## **ARTIKEL XXVI. WET TEGEMOETKOMINGEN LOONDOMEIN**

### *Onderdeel A (artikel 1, onderdeel h)*

In de omschrijving van het begrip «jaarloon» wordt verduidelijkt dat het moet gaan om loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Voor de berekening van lage-inkomensvoordeel ten behoeve van werknemers zijn betalingen in verband met vroegere dienstbetrekkingen niet relevant. Tevens wordt verduidelijkt dat het moet gaan om loon dat genoten is in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 3 tot en met 6 van de Ziektewet, om te voorkomen dat Ziektewet-uitkeringen, betaald door eigenrisicodragende werkgevers, onder het loonbegrip vallen.

### *Onderdeel B (artikel 2.2, eerste lid, onderdeel a, onder 2°)*

In artikel 2.2, eerste lid, onderdeel a, tweede subonderdeel, van de Wet tegemoetkomingen loondomein wordt abusievelijk de term «inkomensondersteuning» gebruikt, waar «arbeidsondersteuning» wordt bedoeld. Dit wordt met deze wijziging hersteld.

### *Onderdelen C, onderdeel 1, en D (artikelen 2.6 en 2.14)*

In de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) is abusievelijk niet voorzien in het recht op een loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer of het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer voor nieuwe gevallen voor de groep, genoemd in artikel 122a, eerste en tweede lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen. Het gaat daarbij met name om arbeidsgehandicapte werknemers die voor 1 januari 2006 recht hadden op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO of de WAZ. Het overgangsrecht in artikel 6.2 voorziet uitsluitend in de omzetting van lopende premiekortingen in een recht op het betreffende loonkostenvoordeel. Met de onderhavige wijziging in artikel 2.6 en 2.14 van de Wet tegemoetkomingen loondomein, wordt deze technische omissie hersteld en kan deze groep ook bij een nieuwe dienstbetrekking aanspraak maken op een loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer of een loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. Hierdoor blijft de totale doelgroep van de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers in de Wfsv gelijk aan de doelgroep van het loonkostenvoordeel (herplaatsen) arbeidsgehandicapte werknemer in de Wtl, conform hetgeen beoogd is.

### *Onderdeel C, onderdeel 2 (artikel 2.6)*

In artikel 2.6, tweede lid, van de Wet tegemoetkomingen loondomein wordt voorzien in een loonkostenvoordeel voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn na afloop van de wachttijd voor de WIA, en daardoor niet in staat zijn terug te keren bij de oude werkgever. Voorwaarde is dat de betrokken werknemer geen dienstbetrekking had met een andere werkgever dan de eigen werkgever, tenzij die dienstbetrekking al bestond op de eerste dag van die wachttijd. In de praktijk bestond onduidelijkheid of dit voorschrift inhoudt dat de werknemer nog in dienstbetrekking moet zijn bij de oude werkgever. Omdat in de uitvoeringspraktijk het overeenkomstige artikel 49, derde lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen zo werd uitgelegd dat de betrokken werknemer nog in dienst moet zijn bij de oude werkgever, wordt de formulering van artikel 2.6, tweede lid, van de Wtl in die zin aangepast. Overigens zullen de premiekortingen in de Wet financiering sociale verzekeringen per 1 januari 2018 worden vervangen door loonkostenvoordelen op grond van de Wtl.

### *Onderdeel E (artikel 2.15)*

In artikel 2.15, eerste lid, wordt onder meer geregeld dat de doelgroepverklaring moet worden aangevraagd binnen drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking, evenals bij de andere loonkostenvoordelen. Omdat het bij dit loonkostenvoordeel gaat om hervatting of herplaatsing is echter meestal geen sprake van een nieuwe dienstbetrekking. Deze wijziging voorziet er daarom in dat de doelgroepverklaring moet worden aangevraagd binnen drie maanden na de gehele of gedeeltelijke hervatting van de eigen arbeid of het gaan bekleden van een andere functie.

### *Onderdeel F (artikel 3.1)*

In artikel 3.1, vierde lid, van de Wtl wordt erin voorzien dat de indexering van de zogeheten bandbreedtebedragen voor de aanspraak op het lage-inkomensvoordeel niet langer plaatsvindt door de Minister van Financiën na overleg met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, maar door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid na overleg met de Minister van Financiën in verband met de beleidsverantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid inzake het lage-inkomensvoordeel.

### *Onderdeel G (artikel 3.3)*

In het derde lid van artikel 3.3 is opgenomen dat de leeftijd van de werknemer wordt vastgesteld op grond van de geboortedatum die door de werkgever is opgegeven in de loonaangifte bij de beoordeling van het minimumjeugdloon voordeel. Gebleken is echter dat dit lid niet nodig is, aangezien in artikel 4.1 al is vastgelegd dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) het recht op de tegemoetkoming, bedoeld in artikel 3.3, vaststelt op basis van de gegevens in de polisadministratie en de beschikbare gegevens bij het UWV en het college van burgermeester en wethouders. De gegevens uit de loonaangifte worden opgenomen in de polisadministratie en door het UWV geverifieerd aan de hand van de gegevens in de basisregistratie personen (artikel 33b Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen). Bij de verificatie van de basisregistratie personen kan zelfs blijken dat de opgave van de geboortedatum door de werkgever niet juist is. Hierbij is van belang dat het UWV altijd van de juiste leeftijd, zoals is opgenomen in de polisadministratie, kan uitgaan. Daarom wordt het derde lid geschrapt, om duidelijk te maken dat op grond van artikel 4.1 altijd wordt uitgegaan van de

gegevens in de polisadministratie. Aangezien artikel 3.3 pas op 1 januari 2018 in werking treedt zal bij inwerkingtreding ook het artikel conform bovenstaande aangepast worden. Het vierde lid wordt daarbij vernummerd tot het derde lid.

In het nieuwe derde lid wordt in de indexeringsbepaling een overeenkomstige wijziging aangebracht als in artikel 3.1, vierde lid, door de indexering niet langer door de Minister van Financiën te doen plaatsvinden, maar door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

#### *Onderdeel H (artikel 4.1, vijfde lid)*

Uit overwegingen van procesinrichting en efficiëntie is ervoor gekozen om de verzending van de vooraankondiging door de Belastingdienst te laten verzorgen. Dit laat onverlet dat de verantwoordelijkheid voor de berekening en de vaststelling van de tegemoetkomingen bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) blijft liggen.

#### *Onderdeel I (artikel 6.2)*

In het overgangsrecht in artikel 6.2 wordt geregeld dat indien voor de inwerkingtredingsdatum van de loonkostenvoordelen een premiekorting werd toegepast, de verstreken duur van de toepassing van de premiekorting wordt afgetrokken van de maximale duur van de toepassing van het loonkostenvoordeel.

Voor de werkgever die eind 2017 de premiekorting al toepaste geldt daarbij op grond van onderdeel c de voorwaarde dat hij in de aangifte over de laatste periode van 2017 de indicatie voor de premiekorting moet hebben aangegeven in de loonaangifte over dat tijdvak en op grond van onderdeel b de voorwaarde dat hij tevens in die loonaangifte de premiekorting moet hebben toegepast, dat wil zeggen in mindering hebben gebracht op de premies voor de werknemersverzekeringen. Voor werknemers die pas eind 2017 in dienst zijn getreden zou dit ertoe kunnen leiden dat er mogelijk te weinig tijd is om een doelgroepverklaring aan te vragen en te beoordelen of aanspraak bestaat op een premiekorting voor die werknemers. Om die reden wordt er in artikel 6.2, onderdelen b en c, in voorzien dat het voor een werkgever ook mogelijk is voor die werknemers uiterlijk op 1 mei van het jaar van inwerkingtreding van de bepalingen over loonkostenvoordelen een correctiebericht als bedoeld in artikel 28a van de Wet op de loonbelasting in te dienen, waarin de aangifte over het laatste aangiftetijdvak in 2017 wordt aangevuld met een indicatie voor de betreffende premiekorting en tevens over die aangifte alsnog de betreffende premiekorting in mindering wordt gebracht op de premies voor de werknemersverzekeringen.

Omdat de maximale duur van een loonkostenvoordeel een aaneengesloten periode van één of drie jaar vanaf de aanvang van de dienstbetrekking bedraagt, is niet meer relevant of een premiekorting daadwerkelijk werd toegepast. Om die reden wordt in de slotpassage van artikel 6.2 ter verduidelijking niet meer gerefereerd aan «de reeds verstreken duur van de toepassing van de premiekorting», maar aan de reeds verstreken duur van de premiekorting. Wellicht ten overvloede zij nog vermeld dat de resterende periode waarover recht op een loonkostenvoordeel ontstaat bij een onderbreking van de dienstbetrekking niet verlengd wordt met de periode van de onderbreking, zoals het geval was bij de premiekortingen gebeurde op grond van de Regeling Wfsv.

**ARTIKEL XXVII. WET VAN 21 NOVEMBER 2015 TOT WIJZIGING VAN DE WET KINDEROPVANG EN KWALITEITSEISEN PEUTERSPEELZALEN IN VERBAND MET DE TOTSTANDKOMING VAN HET PERSONENREGISTER KINDEROPVANG EN PEUTERSPEELZAALWERK EN DE MOGELIJKHEID TE KOMEN TOT MEERTALIGE BUITENSCHOOLSE OPVANG (STB. 2015, 452)**

Het met artikel II, onderdeel B, van de Wet van 23 augustus 2016 tot aanpassing van enige bepalingen in de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen in verband met de reparatie van enige onvolkomenheden (Stb. 2016, 319) in te voeren artikel 1.50, derde lid, van de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen stelt een eis aan de actualiteit van de verklaring omtrent het gedrag bij inschrijving in het personenregister kinderopvang en peuterspeelzaalwerk. De verklaring omtrent het gedrag mag op het moment van de inschrijving niet ouder dan twee maanden zijn. Enkel natuurlijke personen dienen zich in te schrijven. De actualiteit van de verklaring omtrent het gedrag is eveneens van belang bij het indienen van een aanvraag als bedoeld in artikel 1.45, eerste lid. Het met artikel I, onderdeel C, onder 4, van de Wet van 21 november 2015 tot wijziging van de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen in verband met de totstandkoming van het personenregister kinderopvang en peuterspeelzaalwerk en de mogelijkheid te komen tot meertalige buitenschoolse opvang (Stb. 2015, 452) in te voeren artikel 1.50, vijfde lid, regelt dit voor een reeds bestaande houder. In genoemd artikel is opgenomen dat een reeds bestaande houder die een aanvraag indient voor de exploitatie van een kindercentrum of gastouderbureau, in het bezit dient te zijn van een verklaring omtrent het gedrag die niet ouder is dan twee jaar. In dit artikel ontbreekt echter de actualiteitseis van de verklaring omtrent het gedrag van een voorgenomen houder. Met de Wet van 21 november 2015 is beoogd te regelen dat een voorgenomen houder op het moment van de aanvraag tot exploitatie in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag die niet ouder is dan twee maanden (zie onder meer Kamerstukken II 2014/15, 34 195, nr. 3, p. 6–8). Met onderhavig artikel wordt voorgesteld dit alsnog expliciet te regelen. Opgemerkt zij dat de verklaring omtrent het gedrag waarover een voorgenomen houder bij de aanvraag beschikt in de regel dezelfde is als die bij de inschrijving in het personenregister kinderopvang en peuterspeelzaalwerk wordt gebruikt. Er zijn echter situaties denkbaar waarin dit niet het geval is, bijvoorbeeld wanneer een voorgenomen houder zich inschrijft in het personenregister kinderopvang en peuterspeelzaalwerk en vervolgens langer dan twee maanden wacht met de aanvraag. Ook kan dit zich voordoen indien een reeds in het personenregister kinderopvang en peuterspeelzaalwerk ingeschreven beroepskracht voornemens is om houder te worden.

**ARTIKEL XXVIII. WET VAN 23 AUGUSTUS 2016 TOT AANPASSING VAN ENIGE BEPALINGEN IN DE WET KINDEROPVANG EN KWALITEITSEISEN PEUTERSPEELZALEN IN VERBAND MET DE REPARATIE VAN ENIGE ONVOLKOMENHEDEN (STB. 2016, 319)**

*Onderdelen A en B (artikel II, onderdelen F en FA)*

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel XX (wijziging van de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen).



**ARTIKEL XXIX. WET VAN 31 MEI 2017 TOT WIJZIGING VAN DE WET KINDEROPVANG EN KWALITEITSEISEN PEUTERSPEELZALEN IN VERBAND MET DE HERIJKING EN HARMONISATIE VAN ENIGE KWALITEITSEISEN VOOR KINDERCENTRA EN PEUTERSPEELZALEN, DE INNOVATIE VAN DIE KWALITEITSEISEN EN HET AANPASSEN VAN ENIGE EISEN AAN DE KWALITEIT VAN VOORSCHOOLSE EDUCATIE (WET INNOVATIE EN KWALITEIT KINDEROPVANG) (STB. 2017, 251) EN ARTIKEL XXX. WET VAN 31 MEI 2017 TOT WIJZIGING VAN DE WET KINDEROPVANG EN KWALITEITSEISEN PEUTERSPEELZALEN EN ENKELE ANDERE WETTEN IN VERBAND MET DE HARMONISATIE VAN DE REGELGEVING MET BETREKKING TOT KINDERCENTRA EN PEUTERSPEELZALEN (WET HARMONISATIE KINDEROPVANG EN PEUTERSPEELZAALWERK) (STB. 2017, 252)**

Artikel XXIX en artikel XXX wijzigen de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang en de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk zodanig dat niet de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen, maar de Wet kinderopvang wordt gewijzigd. Deze wijzigingen zijn van belang omdat onderdelen van de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang en de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk in werking zullen treden na 1 januari 2018 (zijnde de datum waarop met artikel I, onderdeel L, van de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk de citeertitel van de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen wordt gewijzigd in Wet kinderopvang.<sup>40</sup> De artikelen XXIX en XXX hebben uitsluitend gevolgen voor de onderdelen van de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang en de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk die op het moment van inwerkingtreding van de onderhavige artikelen XXIX en XXX nog niet in werking zijn getreden.

**ARTIKEL XXXI. WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN**

*Onderdelen A en J (artikelen 1 en 82, achtste lid)*

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel XII (wijziging van de Wet financiering sociale voorzieningen), onderdeel C.

*Onderdeel B (artikel 15, zesde lid)*

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel VIII (wijziging van de Werkloosheidswet), onderdeel B.

*Onderdeel C (artikel 21)*

Op grond van artikel 21, tweede lid, van de Wet WIA zijn verschillende artikelen van de Wet WIA niet van toepassing op de vrijwillige verzekering. Dit houdt verband met de andere wijze waarop de hoogte van de WGA-uitkering bij de vrijwillige verzekering wordt berekend.

---

<sup>40</sup> Besluit van 3 juli 2017 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van diverse onderdelen van de Wet van 31 mei 2017 tot wijziging van de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen in verband met de herijking en harmonisatie van enige kwaliteitseisen voor kindercentra en peuterspeelzalen, de innovatie van die kwaliteitseisen en het aanpassen van enige eisen aan de kwaliteit van voorschoolse educatie (Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang) (Stb. 2017, 251) en de Wet van 31 mei 2017 tot wijziging van de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen en enkele andere wetten in verband met de harmonisatie van de regelgeving met betrekking tot kindercentra en peuterspeelzalen (Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk) (Stb. 2017, 252) (Stb. 2017, 309).

In lijn met de IVA-uitkering wordt evenwel ook bij de WGA-uitkering op grond van de vrijwillige verzekering rekening gehouden met het inkomen van de persoon indien dat hoger is dan zijn resterende verdien capaciteit. Beoogd uitgangspunt is dat de hoogte van het inkomen wordt vastgesteld aan de hand van het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten. Abusievelijk ontbreekt hiervoor in artikel 21 een delegatiegrondslag. Om te verduidelijken dat bij het vaststellen of iemand meer verdient dan zijn resterende verdien capaciteit rekening wordt gehouden met het inkomen volgens de regels van het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten, wordt de formulering in het vijfde lid aangepast en wordt een zesde lid toegevoegd met een grondslag om bij algemene maatregel van bestuur te bepalen wat onder inkomen wordt verstaan.

*Onderdeel D (artikel 37, tweede lid)*

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel XXXII (wijziging van de Ziektewet), onderdeel Q.

*Onderdelen E tot en met H (artikelen 48, 50, 55 en 57)*

Met de onderdelen D tot en met G wordt voorgesteld de artikelen met betrekking tot het alsnog ontstaan en herleven van een recht op een WGA- of IVA-uitkering te versimpelen en tegelijkertijd enkele situaties toe te voegen waarin het recht op een IVA- of WGA-uitkering herleeft of later ontstaat. De Wet WIA kent twee rechten op uitkeringen: de WGA (voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten en volledig maar niet-duurzaam arbeidsongeschikten) en de IVA (voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten). Een WGA- of IVA-recht kan op een *later moment ontstaan* dan na 104 weken ziekte (de meest voorkomende aanvang van een WIA-recht). Dit doet zich voor als een verzekerde na 104 weken recht heeft op een WGA-uitkering en bijvoorbeeld een jaar later duurzaam volledig arbeidsongeschikt wordt. Op dat moment ontstaat alsnog een IVA-recht. Ook kan een WGA- of IVA-recht *herleven*, bijvoorbeeld wanneer een WGA-gerechtigde minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard waardoor zijn WGA-recht eindigt, maar hij binnen 5 jaar wederom gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt door dezelfde oorzaak op grond waarvan hij het eerdere WGA-recht had. De voorbeelden hierboven zijn slechts situaties waarin een recht herleeft of later ontstaat dan na 104 weken. De huidige artikelen 48, 50, 55 en 57 bevatten meerdere, soortgelijke situaties waar een recht herleeft of later ontstaat. In de praktijk blijken zich echter situaties voor te doen waar het systematisch gezien logisch is dat het recht herleeft of later ontstaat, maar dit niet als zodanig is vastgelegd in de wet. Het gaat in alle gevallen om situaties waarbij het IVA-recht of WGA-recht eindigt, terwijl op het moment dat de eindigingsgrond<sup>41</sup> zich niet meer voordoet de betrokkene gedeeltelijk arbeidsgeschikt respectievelijk duurzaam volledig arbeidsongeschikt is. Op grond van de huidige wettekst ontstaat in het eerste geval niet alsnog een WGA-recht (of dat herleeft niet) en in het tweede geval ontstaat niet alsnog een IVA-recht (of dat herleeft niet). Met de voorgestelde aanpassingen gebeurt dat wel. In onderstaande tabellen zijn situaties beschreven waarin volgens de huidige wettekst respectievelijk de voorgestelde toevoegingen alsnog een IVA- of WGA-recht ontstaat of herleeft. Ook wordt opgemerkt dat het UWV reeds sinds de invoering van de Wet WIA in 2005 in de geest van de hier voorgestelde toevoegingen heeft gehandeld, waardoor deze inhoudelijk geen wijzigingen betreffen.

<sup>41</sup> Opgemerkt wordt dat nu specifiek is opgenomen dat een IVA- of WGA-recht ook later kan ontstaan of herleven, indien de uitzonderingsgrond, opgenomen in artikel 43, onderdeel a, onder 2° – inhoudende het recht hebben op een WAZO-uitkering – zich niet meer voordoet. Dit was abusievelijk enkel opgenomen voor wat betreft het herleven van een WGA-recht.

<b>Art 48 WIA (later ontstaan IVA-recht)</b>	104 wkn ziekte	WGA	IVA		
		35min (<5 jaar)	IVA (dezelfde oorzaak)		
		35min (<4 weken)	IVA (andere oorzaak)		
		Uitsluitingsgrond (geen termijn)	IVA		
		<i>nieuw</i>	WGA	<i>35min (&lt;5 jaar)</i>	<i>IVA (dezelfde oorzaak)</i>
		<i>nieuw</i>	WGA	<i>35min (&lt;4 weken)</i>	<i>IVA (andere oorzaak)</i>
		<i>nieuw</i>	WGA	<i>Uitsluitingsgrond (geen termijn)</i>	<i>IVA</i>

<b>Art 50 (herleven IVA-recht)</b>	104 wkn ziekte	IVA	WGA	IVA		
		IVA	35min (<5jaar)	IVA (dezelfde oorzaak)		
		IVA	Uitsluitingsgrond (geen termijn)	IVA		
		<i>nieuw</i>	<i>IVA</i>	<i>WGA</i>	<i>35min (&lt;5 jaar)</i>	<i>IVA (dezelfde oorzaak)</i>
		<i>nieuw</i>	<i>IVA</i>	<i>WGA</i>	<i>Uitsluitingsgrond (geen termijn)</i>	<i>IVA</i>

<b>Art 55 (later ontstaan WGA-recht)</b>	104 wkn ziekte	IVA	WGA		
		35min (<5 jaar)	WGA (dezelfde oorzaak)		
		35min (<4 weken)	WGA (dezelfde oorzaak)		
		Uitsluitingsgrond (<5 jaar)	WGA		
		<i>nieuw</i>	<i>IVA</i>	<i>35min (&lt;5 jaar)</i>	<i>WGA (dezelfde oorzaak)</i>
		<i>nieuw</i>	<i>IVA</i>	<i>35min (&lt;4 weken)</i>	<i>WGA (andere oorzaak)</i>
		<i>nieuw</i>	<i>IVA</i>	<i>Uitsluitingsgrond (&lt;5 jaar)</i>	<i>WGA</i>

<b>Art 57 (herleven WGA-recht)</b>	104 wkn ziekte	WGA	IVA	WGA		
		WGA	35min (<5 jaar)	WGA (dezelfde oorzaak)		
		WGA	Uitsluiting (< 5 jaar)	WGA		
		<i>nieuw</i>	<i>WGA</i>	<i>IVA</i>	<i>35min (&lt;5jaar)</i>	<i>WGA (dezelfde oorzaak)</i>
		<i>nieuw</i>	<i>WGA</i>	<i>IVA</i>	<i>Uitsluitingsgrond (&lt;5 jaar)</i>	<i>WGA (dezelfde oorzaak)</i>

Tevens kan met voorgestelde aanpassing de loongerelateerde WGA-uitkering herleven nadat een uitsluitingsgrond zich niet meer voordoet, ook als de betrokkene minder dan 35% arbeidsongeschikt is. In de huidige regelgeving is dit, onbedoeld, niet mogelijk, maar dit wordt al wel zo door het UWV uitgevoerd. De voorwaarde dat betrokkene gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, is namelijk geen omstandigheid die tot eindiging van een WGA-recht leidt tijdens de loongerelateerde fase. Er is

dan ook geen reden dat de loongerelateerde uitkering niet dient te herleven, indien de betrokkene tijdens de periode waarin een uitsluitingsgrond zich voordeed minder dan 35% arbeidsongeschikt is geworden.

*Onderdeel I (artikel 61, vierde lid)*

Dit onderdeel voorziet in een technische aanpassing van artikel 61, vierde lid, van de Wet WIA. Om te verduidelijken dat deze bepaling betrekking heeft op de verzekerde die een inkomen verdient van ten minste 50% van doch minder dan zijn overblijvende verdien capaciteit, wordt voorgesteld om de bewoordingen van het artikellid daarop aan te passen.

Artikel 61, tweede lid, van de Wet WIA is met artikel XXXIII, onderdeel D, van de Verzamelwet SZW 2016 op een soortgelijke manier aangepast.

*Onderdeel K (artikel 84, zesde lid)*

Werkgevers kunnen voor de Werkhervattingsregeling (WGA) kiezen voor eigenrisicodragerschap al dan niet met een private herverzekering van het WGA-risico. Werkgevers die kiezen voor eigenrisicodragerschap moeten op grond van artikel 40, tweede lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) een garantieverklaring overleggen. Uit deze garantieverklaring blijkt dat een bank of een verzekeraar zich jegens het UWV verplicht om, op het eerste verzoek van het UWV waarbij het UWV schriftelijk meedeelt dat de verplichtingen die voortvloeien uit het zelf dragen van het risico niet worden nagekomen, die verplichtingen na te komen.

Op dit moment moet het UWV, indien de garant zijn verplichtingen niet nakomt, gebruik maken van een civiele procedure om betaling af te dwingen. Dat kost echter veel capaciteit. De kosten hiervan lopen bovendien verder op, nu garantstellers steeds vaker niet aan de betalingsverplichtingen voldoen. Daarom wordt voorgesteld om de mogelijkheid in te voeren voor het UWV om gebruik te maken van een dwangbevel, om de garantsteller te dwingen om zijn betalingsverplichting na te komen. Zodoende kan het UWV ook daadwerkelijk afdwingen dat de garantsteller op eerste verzoek van het UWV deze verplichting nakomt.

*Onderdeel L (artikel 85, derde lid)*

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel XXXII, onderdeel N.

*Onderdeel M (artikel 88, vierde lid)*

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel VII, onderdeel C.

**ARTIKEL XXXII. ZIEKTEWET (ZW)**

*Onderdeel A (artikel 1, eerste lid)*

Door de samenloop van twee wijzigingen van Ziektewet is abusievelijk een tweede onderdeel m toegevoegd aan artikel 1, eerste lid. Met deze wijziging wordt dat onderdeel opnieuw geletterd tot onderdeel n en wordt het huidige onderdeel n geletterd tot onderdeel o.

*Onderdelen B tot en met J, M, O, R, S, T, U, V en X (artikelen 3, derde en zesde lid, 4, eerste en tweede lid, onderdeel b, 5, onderdeel b, 10, onder 1° en 2°, 11, eerste en tweede lid, 19aa, 19d, 26a, 28, 29b, tweede lid, 30, vijfde lid, 33, vijfde lid, 77, 86, 87b, 89, 91a, 104 en 107) en de wijziging van artikel XXXI (wijziging Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen), onderdeel L (artikel 85, derde lid)*

Met de volgende onderdelen in de wijziging van de Ziektewet worden uitsluitend technische wijzigingen voorgesteld. Er zijn geen inhoudelijke wijzigingen beoogd. Hieronder wordt puntsgewijs op de technische wijzigingen ingegaan.

- Voor wat betreft de onderdelen B tot en met E, O en R wordt de aanhaling van onderdelen geharmoniseerd.
- Onderdeel F bevat een taalkundige verbetering, nu het meervoud van «regel» «regels» is, in plaats van «regelen».
- Onderdeel G brengt artikel 10 in overeenstemming met aanwijzing 100 van de Aanwijzingen voor de regelgeving.
- Onderdelen H, S en T beogen het aanhalen van (meerdere) artikelen te harmoniseren (met de andere artikelen van de Ziektewet).
- Met onderdeel I wordt de aanhaling van de Ziektewet binnen de Ziektewet geharmoniseerd.
- Artikel 26a bevat de bevoegdheid van het UWV om nadere regels te stellen bij samenloop van verzekering op grond van de Ziektewet uit meerdere hoofden. Van deze mogelijkheid – in de loop van tijd aan meerdere uitvoeringsorganisaties toegekend – is nooit gebruik gemaakt. Artikel 26a is in 1960 in de Ziektewet opgenomen. Op dit moment bestaat er geen aanleiding om aan te nemen dat van de mogelijkheid ooit gebruik zal worden gemaakt; met onderdeel J wordt daarom voorgesteld het artikel te laten vervallen. De artikelen 86, 87b en 91a bevatten overgangsrecht dat reeds is uitgewerkt. Aangezien deze artikelen in de praktijk niet meer van toepassing zijn, wordt voorgesteld deze te laten vervallen.
- De omschrijving van het begrip «passende arbeid» is van belang voor de re-integratieplicht. In de Werkloosheidswet en de Wet WIA is werk in een dienstbetrekking op grond van hoofdstuk 2 of 3 van de Wet sociale werkvoorziening (hierna: Wsw) uitgezonderd van passende arbeid. In artikel 30, vijfde lid, van de Ziektewet wordt in de omschrijving van dat begrip abusievelijk alleen verwezen naar hoofdstuk 2 van de Wsw. Met de wijziging in onderdeel M wordt deze omissie hersteld.
- Om in artikel 77 van de Ziektewet te verduidelijken dat de zinsnede «tweede categorie» slaat op de tweede categorie, bedoeld in artikel 23, vierde lid, van het Wetboek van Strafrecht, wordt met onderdeel U voorgesteld om daar ook daadwerkelijk naar te verwijzen.
- In artikel 1, eerste lid, onderdeel a, is reeds aangegeven hoe de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid moet worden aangehaald. Onderdeel W brengt artikel 104 in lijn met de in artikel 1 voorgestelde aanhaling.
- De in het normale verkeer bekend staande Ziektewet is in 1913 ondertekend en in 1929 in werking getreden.<sup>42</sup> Na de inwerkingtreding van de Ziektewet zijn allerhande richtsnoeren gegeven in het kader van het schrijven van wetgeving. Eén daarvan is het aan een wetgevingsproduct toekennen van een citeertitel, zoals voorgeschreven door aanwijzing 184 van de Aanwijzingen voor de regelgeving. Met onderdeel X wordt (alsnog) de citeertitel «Ziektewet» aan de Wet van 5 juni 1913, tot regeling van de arbeiders-ziekteverzekering (Stb. 1913, 204) toegekend.

<sup>42</sup> Overigens bevatte het ontwerp van wet van 1911 wel een citeertitel (namelijk: de Ziektewet), maar onduidelijk is waarom en wanneer deze citeertitel is vervallen.

#### *Onderdeel K (artikel 29b, eerste en tweede lid)*

In artikel 29b, eerste lid, onderdeel b, wordt voorzien in een aanspraak op een no-riskpolis voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn na afloop van de wachttijd voor de Wet WIA, en daardoor niet in staat zijn terug te keren bij de oude werkgever. Voorwaarde is dat de betrokken werknemer geen dienstbetrekking had met een andere dan de eigen werkgever, tenzij die dienstbetrekking al bestond op de eerste dag van die wachttijd. In de praktijk bestond onduidelijkheid of dit voorschrift inhoudt dat de werknemer nog in dienstbetrekking moet zijn met de oude werkgever. Omdat niet is beoogd de werknemer uit te sluiten die geen dienstverband meer heeft bij zijn oude werkgever, wordt de tekst van artikel 29b, eerste lid, onderdeel b, verduidelijkt in onderdeel K. Daarin wordt expliciet ook genoemd de situatie dat de betrokken werknemer geen dienstbetrekking meer heeft. Deze wijziging leidt dan ook niet tot een inhoudelijke verandering.

In artikel 29b, tweede lid, onderdeel f, wordt een foutieve verwijzing hersteld.

#### *Onderdeel L (artikel 29d)*

Met de wijziging van artikel 29d, eerste lid, van de Ziektewet (ZW) wordt geregeld dat een werknemer alleen aanspraak kan maken op de compensatieregeling indien het betreffende dienstverband is aangevangen vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet. Het is nooit de bedoeling geweest de compensatieregeling open te stellen voor werknemers die een dienstverband zijn aangegaan na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Immers, de compensatieregeling heeft als doel het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om werknemers van 56 jaar en ouder aan te nemen. De grens ligt echter bij werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Voor werkgevers hoeft het niet aantrekkelijker te worden gemaakt deze groep werknemers aan te nemen, nu voor deze personen een inkomensvoorziening is gewaarborgd. Gelet op het voorgaande wordt dit expliciet opgenomen in de nu reeds bestaande compensatieregeling.

Voorts wordt een zesde lid toegevoegd aan artikel 29d. Hiermee wordt de compensatieregeling verlengd, zodat ook werknemers eronder vallen die geboren zijn op of na 8 juli 1954 en vóór 1 januari 1962. Het gaat hier om werknemers die 56 jaar of ouder zijn op de dag van inwerkingtreding van deze wet en die bovendien een dienstbetrekking hebben gekregen in de periode vanaf het moment dat de wet in werking treedt tot en met 31 december 2019. Derhalve valt de werknemer die geboren is vóór 8 juli 1954 niet onder deze verlenging, omdat deze werknemer aanspraak kan maken op het normale regime bedoeld in het eerste lid.

In het zevende lid wordt geregeld dat de overige leden van artikel 29d ook zien op de periode waarmee de compensatieregeling wordt verlengd.

#### *Onderdelen N en P, onder 1 (artikel 45, eerste lid, onderdeel j) en de wijziging van artikel XXXI (wijziging Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen), onderdeel L (artikel 85, derde lid)*

Met onderstaande wijzigingen wordt een kleine inhoudelijke wijziging beoogd. Dit betreft de volgende onderdelen:

- In onderdeel N wordt in artikel 38, tweede lid, van de Ziektewet de verplichting van een werkgever om op de laatste werkdag bij het UWV aangifte te doen dat een werknemer ziek uit dienst gaat vervangen door de verplichting om aangifte te doen op de laatste dag van de

dienstbetrekking. Het kan bij een parttime dienstverband voorkomen dat de laatste werkdag van een verzekerde geruime tijd ligt voordat het dienstverband daadwerkelijk eindigt. Als deze verzekerde ziek is op de laatste werkdag, en enkele dagen later voor het einde van het dienstverband weer volledig hersteld is, heeft de ziekte-aangifte en herstelmelding weinig zin, omdat geen aanspraak ontstaat op ziekengeld op grond van de Ziektewet. Om onwenselijke en onnodige administratieve handelingen te voorkomen wordt voorgesteld de aangifte niet te laten doen op de laatste werkdag, maar de laatste dag van het dienstverband. Daarmee wordt tevens geharmoniseerd met de formulering die gehanteerd wordt in artikel 38a, derde lid. Een overeenkomstige aanpassing wordt in artikel XXXI (Wet WIA), onderdeel L doorgevoerd in artikel 85, derde lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

- Met onderdeel O, onder 1, is een voorstel opgenomen om de eigenrisicodrager op te nemen in de opsomming in artikel 45, eerste lid, onderdeel j. Dat onderdeel bepaalt dat het UWV het ziekengeld geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend, kan weigeren, indien de verzekerde het Algemeen Werkloosheidsfonds, het sectorfonds, het Uitvoeringsfonds voor de overheid of de Werkhervattingskas benadeelt of zou kunnen benadelen. Met de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte is ervoor gekozen dat de loondoorbetalingsverplichting prevaleert boven de ZW-uitkering. Een werknemer met recht op loondoorbetaling heeft in beginsel geen recht op ziekengeld. Om afwenteling op de Ziektewet te voorkomen is de benadelingshandeling geïntroduceerd. Deze heeft tot doel om te voorkomen dat een werknemer door zijn gedrag geen recht (meer) heeft op loondoorbetaling bij ziekte (bijvoorbeeld door tijdens ziekte ontslag te nemen). In de opsomming in artikel 45, eerste lid, onderdeel j, is abusievelijk niet opgenomen dat ook de eigenrisicodrager wordt of kan worden benadeeld. Er is geen inhoudelijke reden waarom in dat geval geen sanctie moet worden opgelegd aan een ZW-gerechtigde die ziekengeld ontvangt van een eigenrisicodrager. Immers, het zou niet ter zake moeten doen of een werknemer werkt bij een werkgever die eigenrisicodrager voor de Ziektewet is, dan wel publiek verzekerd. Op het moment van schrijven van dit onderdeel geeft de jurisprudentie omtrent de mogelijkheid tot het opleggen van een maatregel vanwege een benadelingshandeling geen definitief beeld;<sup>43</sup> dit voorstel beëindigt in elk geval vanaf de beoogde datum van inwerkingtreding (1 januari 2018) mogelijke verschillende zienswijzen. Opgemerkt wordt dat indien dit wetsvoorstel tot wet wordt verheven, de regering tevens zal overgaan tot aanpassing van artikel 7, onderdeel a, van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten.

#### *Onderdeel Q (artikel 52e, derde lid)*

De aansprakelijkheidsverzekering is een algemene verzekering die praktisch iedere werkgever heeft afgesloten voor zijn eigen personeel teneinde het financieel risico te ondervangen als er een ongeval in het bedrijf zou gebeuren. De aansprakelijkheidsverzekering is in de meeste polissen ook eenvoudig uit te breiden om zo ook mensen die geen werknemer zijn (stagiaires, bezoekers, werkzoekenden op proefplaatsing) hierin op te nemen.

Werkgevers zijn niet verplicht om een ongevallenverzekering af te sluiten. Deze verzekering wordt door werkgevers zelden afgesloten. De verplichting voor een werkgever om een ongevallenverzekering af te sluiten voor iemand die op een proefplaats gaat werken, is daardoor een voorwaarde die onnodig belemmerend werkt bij plaatsing. Een werkgever

<sup>43</sup> ECLI:NL:RBAMS:2016:4363 en daar tegenover ECLI:NL:RBMNE:2016:6811.

zou dan apart voor één werkzoekende die op proefplaats komt werken een aparte ongevallenverzekering af moeten sluiten, terwijl hij deze voor de rest van zijn personeel niet hoeft te hebben. Met deze wijziging wordt voorgesteld de voorwaarde om een aparte ongevallenverzekering af te sluiten voor de werkzoekende die op een proefplaats komt te werken te laten vervallen. Hiermee wordt aangesloten bij de uitvoeringspraktijk van UWV die bij proefplaatsing uitsluitend nog vraagt om een aansprakelijkheidsverzekering.

#### *Onderdeel V (artikelen 95 en 96)*

Artikel 95 kan komen te vervallen, omdat dit artikel geen feitelijke werking meer heeft. De werknemers die een dienstverband hebben dat is aangevangen voor 8 juli 2009 hebben geen aanspraak meer op de compensatieregeling. Deze aanspraak bestaat immers alleen wanneer de ziekte aanvangt binnen vijf jaar na de aanvang van het dienstverband. Het is niet nodig om een vergelijkbare bepaling op te nemen voor de voorgestelde uitbreiding van de compensatieregeling. Het nieuwe zesde lid van artikel 29d bepaalt immers dat de dienstbetrekking moet zijn aangevangen gedurende de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019.

Artikel 96 regelt dat de compensatieregeling op 8 juli 2019 komt te vervallen en dat op het tijdstip van het vervallen van de compensatieregeling de verwijzingen naar artikel 29d worden geschrapt. De reden hierachter is dat de jongste persoon van de doelgroep tien jaar na de inwerkingtreding van het huidige artikel 29d de leeftijd van 65 jaar zal hebben bereikt. Het huidige artikel 29d zou na tien jaar geen toepassing meer hebben, omdat men na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar geen recht meer op ziekengeld zou bestaan. Dit is inmiddels achterhaald omdat de AOW-leeftijd verhoogd is en verder verhoogd zal worden. Het uitbreiden van de compensatieregeling naar werknemers die op de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel 56 jaar of ouder worden heeft tot gevolg dat de compensatieregeling langer van kracht dient te zijn. De AOW-leeftijd van de jongste persoon uit de doelgroep is thans onbekend. Daarom vervalt artikel 96.

### **ARTIKEL XXXIII. ZORGVERZEKERINGSWET**

Sinds 2015 heeft de Sociale verzekeringsbank (SVB) een wettelijke taak om in het kader van het trekkingsrecht het betalingsverkeer en budgetbeheer te verzorgen voor personen met een persoonsgebonden budget (pgb) op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (Wmo), de Wet langdurige zorg (Wlz) of de Jeugdwet. De SVB ondersteunt cliënten daarbij ook in de zogenoemde werkgeverstaken. Dit laatste is vastgelegd en uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling Wmo 2015, de Regeling langdurige zorg en de Regeling Jeugdwet. Er zijn daarnaast verzekerden met een pgb uit hoofde van de Zorgverzekeringswet (Zvw) die eveneens door de SVB worden ondersteund bij het betalingsverkeer en hun taken als werkgever of opdrachtgever. Met deze wijziging van de Zvw wordt het ook op grond van de Zvw mogelijk met terugwerkende kracht een ministeriële regeling te treffen voor een vergelijkbare ondersteuning, rekening houdend met het gegeven dat het Zvw-pgb geen trekkingsrecht kent.

De omvang van deze ondersteuning door de SVB is relatief beperkt. Er zijn momenteel iets meer dan 20.000 verzekerden met een Zvw-pgb. Ongeveer 7.000 van deze verzekerden worden door de SVB ondersteund. Aangezien er geen trekkingsrecht voor het Zvw-pgb bestaat, wordt de ondersteuning alleen geboden aan verzekerden die dat wensen. Een centrale uitvoering



van de ondersteuning is wenselijk. In de eerste plaats vanwege de continuïteit van de dienstverlening richting deze budgethouders. Een deel van de verzekerden met een Zvw-pgb kreeg deze ondersteuning van de SVB reeds uit hoofde van de AWBZ. Per 2015 is hun pgb overgeheveld naar de Zvw en is de ondersteuning gecontinueerd. Omdat de SVB ook binnen de Wmo, Wlz en de Jeugdwet ondersteuning biedt aan budgethouders, blijft deze ondersteuning daarmee voor alle budgethouders met een pgb in één hand te houden. Dit is temeer van belang voor budgethouders die een hulpverlener betaalt uit meerdere budgetten.

De SVB heeft op 14 september 2016 een uitvoeringstoets uitgebracht over de voortzetting van de ondersteuning. Daaruit kwam naar voren dat dit uitvoerbaar is. Wel signaleerde de SVB dat de uitvoering op enkele onderdelen voor verbetering vatbaar is. Inmiddels zijn de verbeteringen ter hand genomen. De uitvoeringskosten voor de SVB blijven ten laste komen van de begroting van het Ministerie van VWS. De verstrekking van de rijksbijdrage, alsmede de uitvoering van de ondersteuning kan bij ministeriële regeling worden ingevuld.

De wettelijke verankering van de ondersteuning in de Zvw, die overigens in overeenstemming met de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) wordt voorgesteld, is afgestemd met de SVB, Per Saldo, Zorgverzekeraars Nederland en de Nederlandse Zorgautoriteit.

Onderhavige wijziging van de Zvw heeft geen effect op de administratieve lasten, aangezien dit slechts de juridische grondslag regelt voor datgene wat al jaren staande praktijk is voor alle betrokkenen.

Aan de wettelijke grondslag voor de ondersteuning wordt terugwerkende kracht verleend tot en met 1 januari 2015.

**ARTIKEL XXXIV. SAMENLOOP VAN WET VAN 31 MEI 2017 TOT WIJZIGING VAN DE WET KINDEROPVANG EN KWALITEITSEISEN PEUTERSPEELZALEN EN ENKELE ANDERE WETTEN IN VERBAND MET DE HARMONISATIE VAN DE REGELGEVING MET BETREKKING TOT KINDERCENTRA EN PEUTERSPEELZALEN (WET HARMONISATIE KINDEROPVANG EN PEUTERSPEELZAALWERK) (STB. 2017, 252) EN WET VAN 21 NOVEMBER 2015 TOT WIJZIGING VAN DE WET KINDEROPVANG EN KWALITEITSEISEN PEUTERSPEELZALEN IN VERBAND MET DE TOTSTANDKOMING VAN HET PERSONENREGISTER KINDEROPVANG EN PEUTERSPEELZAALWERK EN DE MOGELIJKHEID TE KOMEN TOT MEERTALIGE BUITENSCHOOLSE OPVANG (STB. 2015, 452)**

*Enig onderdeel en artikel XXXV*

Met de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk wordt het peuterspeelzaalwerk onder de definitie van kinderopvang gebracht. De Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk wijzigt de citeertitel van de wet van «Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen» in «Wet kinderopvang», aangezien verwijzingen naar peuterspeelzalen niet langer voorkomen. De Wet van 21 november 2015 tot wijziging van de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen in verband met de totstandkoming van het personenregister kinderopvang en peuterspeelzaalwerk en de mogelijkheid te komen tot meertalige buitenschoolse opvang (Stb. 2015, 452) en de Wet van 23 augustus 2016 tot aanpassing van enige bepalingen in de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen in verband met de reparatie van enige onvolkomenheden (Stb. 2016, 319) wijzigen de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen. Gelet daarop is het

wetgevingstechnisch niet mogelijk de (nog niet in werking getreden onderdelen van de) Wet van 21 november 2015 en de Wet van 23 augustus 2016 later in werking te laten treden dan de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk. Met de onderhavige artikelen wordt voorgesteld dat indien artikel I, onderdeel L, van de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk eerder in werking is getreden of treedt dan artikel I, onderdeel B, van de Wet van 21 november 2015 en artikel II, onderdeel B, van de Wet van 23 augustus 2016, de aanhef van artikel I van de Wet van 21 november 2015 en de aanhef van artikel II van de Wet van 23 augustus 2016 zodanig worden gewijzigd dat niet de «Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen», maar de «Wet kinderopvang» wordt gewijzigd. De wijzigingen van de artikelen XXXIV en XXXV hebben uitsluitend gevolgen voor de onderdelen van genoemde wetten die nog niet in werking zijn getreden.

**ARTIKEL XXXV. SAMENLOOP VAN WET VAN 31 MEI 2017 TOT WIJZIGING VAN DE WET KINDEROPVANG EN KWALITEITSEISEN PEUTERSPEELZALEN EN ENKELE ANDERE WETTEN IN VERBAND MET DE HARMONISATIE VAN DE REGELGEVING MET BETREKKING TOT KINDERCENTRA EN PEUTERSPEELZALEN (WET HARMONISATIE KINDEROPVANG EN PEUTERSPEELZAALWERK) (STB. 2017, 252) EN WET VAN 23 AUGUSTUS 2016 TOT AANPASSING VAN ENIGE BEPALINGEN IN DE WET KINDEROPVANG EN KWALITEITSEISEN PEUTERSPEELZALEN IN VERBAND MET DE REPARATIE VAN ENIGE ONVOLKOMENHEDEN (STB. 2016, 319)**

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel XXXIV (Samenloop van Wet van 31 mei 2017 tot wijziging van de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen en enkele andere wetten in verband met de harmonisatie van de regelgeving met betrekking tot kindercentra en peuterspeelzalen (Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk) (Stb. 2017, 252) en Wet van 21 november 2015 tot wijziging van de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen in verband met de totstandkoming van het personenregister kinderopvang en peuterspeelzaalwerk en de mogelijkheid te komen tot meertalige buitenschoolse opvang (Stb. 2015, 452)).

**ARTIKEL XXXVI. INWERKINGTREDING**

Het voornemen is de artikelen van deze wet in werking te laten treden met ingang van 1 januari 2018, met uitzondering van de onderstaande artikelen en onderdelen, waarvoor een afwijkende beoogde datum van inwerkingtreding geldt. Zie voor de toelichting van de verschillende tijdstippen van inwerkingtreding en de bij bepaalde artikelen en onderdelen voorgestelde terugwerkende kracht de toelichting bij de desbetreffende onderdelen.

Afwijkende beoogde datum van inwerkingtreding:

Artikel IV, onderdeel B (artikel 8:8 van de Arbeidstijdenwet), treedt in werking op 1 juli 2018;

Artikel V, onderdeel C (artikel 10c van de Participatiewet), treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 4 juli 2016;

Artikel V, onderdeel D (artikel 38 van de Participatiewet), treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2016;

Artikel V, onderdeel E (artikel 47b van de Participatiewet), treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst;

Artikel VIII, onderdeel D (artikel 42a van de Werkloosheidswet), treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst;

Artikel VIII, onderdeel H (artikel 130z van de Werkloosheidswet), treedt in werking op 1 oktober 2018;

Artikel X (de artikelen 3:1, 3:8 en 3:18 van de Wet arbeid en zorg), treedt in werking op 1 april 2018;

Artikel XII (artikel 70 van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen), treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 oktober 2017;

Artikel XIV, onderdeel E (artikel 8 van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie) treedt in werking op het moment waarop artikel 8 van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie in werking treedt;

Artikel XIX, onderdeel A (artikel 12 van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen) treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 oktober 2017;

Artikel XXXI, onderdeel B (artikel 15 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst;

Artikel XXXI, onderdelen E tot en met H (de artikelen 48, 50, 55 en 57 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst;

Artikel XXXII, onderdeel L (artikel 29d van de Ziektewet) treedt in werking op 1 januari 2018. Indien artikel XXXII, onderdeel L, van deze wet in werking treedt na 1 januari 2018 wordt in artikel 29d, zesde lid, van de Ziektewet «1 januari 1962» vervangen door de datum die is gelegen 56 jaar voor de datum van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel A, van deze wet.

Artikel XXXIII (artikel 13a van de Zorgverzekeringswet) treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2015;

In het artikel is ook de mogelijkheid opengelaten om in een koninklijk besluit betreffende de inwerkingtreding gebruik te maken van de verwijzing naar artikel 12 van de Wet raadgevend referendum. Dit doet overigens niets af aan de referendabiliteit van dit wetsvoorstel. Voor dit wetsvoorstel geldt dat de inwerkingtreding zodanig spoedeisend is dat niet kan worden gewacht op het tijdstip waarop komt vast te staan dat er geen referendum zal worden gehouden of op de uitslag van een eventueel referendum. Het heeft de voorkeur om de wet zo snel mogelijk in werking te laten treden, omdat het wetsvoorstel noodzakelijke reparatiewetgeving bevat en het doel en de strekking van enkele voorgestelde wijzigingen er in beginsel aan in de weg staan dat de inwerkingtreding met terugwer-

kende kracht geschiedt. Daarbij gaat het met name om de wijzigingen met betrekking tot de artikelen 3.1 en 3.3 van de Wet tegemoetkomingen loondomein en de artikelen 28, 38 en 120 van de Wet financiering sociale verzekeringen. Voor een nadere toelichting op voorgestelde wijzigingen zie de memorie van toelichting onder de paragrafen 2.9, 2.10, 2.13 en 2.16.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher