

Vergaderjaar 2022–2023

36 216

Wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid alsmede enkele wetten van andere ministeries (Verzamelwet SZW 2023)

Nr. 5

NOTA VAN WIJZIGING

Ontvangen 10 oktober 2022

Het voorstel van wet wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel I komt te luiden:

ARTIKEL I ALGEMENE KINDERBIJSLAGWET

De Algemene Kinderbijslagwet wordt als volgt gewijzigd:

1. Aan artikel 12 wordt een lid toegevoegd, luidende:
5. Het tweede lid is niet van toepassing indien het kind op de eerste dag van een kalenderkwartaal niet in Nederland woont doch langer dan drie maanden onafgebroken in Nederland verblijft.

2. In artikel 17a, elfde lid, wordt «geheel of gedeeltelijke kwijt te schelden» vervangen door «geheel of gedeeltelijk kwijt te schelden».

B

In artikel XIV wordt na onderdeel A een onderdeel ingevoegd, luidende:

Aa

In artikel 18, eerste lid, vervalt in de laatste zin «hogere».

C

Na artikel XV wordt een artikel ingevoegd, luidende:

ARTIKEL XVa WET INVOERING MINIMUMUURLOON

Indien het bij geleidende brief van 14 november 2019 aanhangig gemaakte voorstel van wet van het lid Gijs van Dijk houdende wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en enige andere wetten in verband met de invoering van een uniform wettelijk minimumuurloon en enige andere wijzigingen (Wet invoering minimumuurloon) (Kamerstukken 35 335) tot wet wordt verheven, wordt die wet als volgt gewijzigd:

A

In artikel I, onderdeel H, tweede onderdeel, wordt in artikel 14, tiende lid, «4,33» vervangen door «4 1/3».

B

In artikel I, onderdeel I, wordt in artikel 15, tweede lid, «4,33» vervangen door «4 1/3».

C

In artikel III, onderdeel G, wordt in de artikelnummering «78dd» vervangen door «78ee».

D

Artikel XXXII komt te luiden:

Artikel XXXII

In artikel 3.1, eerste lid, onderdeel a, van de Wet tegemoetkomingen loondomein wordt «€ 10,73» vervangen door «€ 11,94».

E

In artikel XXXXI, tweede lid, wordt «XXXII, onderdeel A,» vervangen door «XXXII,».

D

Artikel XIX komt te luiden:

ARTIKEL XIX WET OP HET KINDGEBONDEN BUDGET

De Wet op het kindgebonden budget wordt als volgt gewijzigd:

1. In artikel 1, vijfde lid, wordt «voor een kind dat rechtmatig in Nederland verblijf houdt» vervangen door «voor een kind dat geen vreemdeling is of dat rechtmatig verblijf houdt».

2. Aan artikel 2 wordt een lid toegevoegd, luidende:

14. Het twaalfde en dertiende lid zijn niet van toepassing indien het een kind betreft dat op de eerste dag van een kalenderkwartaal niet in Nederland woont doch langer dan drie maanden onafgebroken in Nederland verblijft.

E

Na artikel XX wordt een artikel ingevoegd, luidende:

ARTIKEL XXa WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN

Aan artikel 99 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen wordt een lid toegevoegd, luidende:

5. De werkgever en het UWV verstrekken elkaar op verzoek informatie, die noodzakelijk is voor de uitoefening van het regresrecht. Bij deze informatieverstrekking worden persoonsgegevens, waaronder het burgerservicenummer, verwerkt.

F

In artikel XXIII wordt na onderdeel A een onderdeel ingevoegd, luidende:

Aa

Aan artikel 52a wordt een lid toegevoegd, luidende:

4. De werkgever en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verstrekken elkaar op verzoek informatie, die noodzakelijk is voor de uitoefening van het regresrecht. Bij deze informatieverstrekking worden persoonsgegevens, waaronder het burgerservicenummer, verwerkt.

Toelichting

I. Algemeen

§ 1. Inleiding

Met deze nota van wijziging worden enkele kleine beleidsmatige wijzigingen en technische wijzigingen toegevoegd aan het wetsvoorstel Verzamelwet SZW 2023. De beleidsmatige wijzigingen worden in het algemeen deel van deze toelichting toegelicht. De overige wijzigingen komen in de artikelsgewijze toelichting aan de orde.

§ 2. Klein beleid

§ 2.1 Algemene Kinderbijslagwet en Wet op het kindgebonden budget (onderdelen A en D – artikelen I en XIX Verzamelwet SZW 2023)

In artikel 7b, derde lid, van de Algemene Kinderbijslagwet is geregeld dat er recht op kinderbijslag bestaat als het kind langer dan drie maanden onafgebroken in Nederland verblijft, maar formeel in een ander land woont. Achtergrond van dit recht is dat het voor de Sociale Verzekeringsbank (SVB), die de kinderbijslag uitbetaalt, net als voor in Nederland wonende kinderen (en kinderen in landen waarmee een verdrag is afgesloten) goed mogelijk is rechtmatigheid van de betalingen voor in Nederland verblijvende kinderen te verifiëren. Er bestaat vanuit deze optiek geen beletsel voor het vaststellen van het recht op een uitkering. De SVB betaalt deze groep rechthebbende ouders de (volledige) kinderbijslag uit. Op basis van het ontvangen van kinderbijslag maken deze ouders daarnaast ook aanspraak op het kindgebonden budget als zij aan de voorwaarden voldoen.

In artikel 12, tweede lid, van de Algemene Kinderbijslagwet en in artikel 2, twaalfde en dertiende lid, van de Wet op het kindgebonden budget is echter bepaald dat voor een kind dat woont buiten Nederland, een van de andere lidstaten van de Europese Unie of een andere staat die partij is bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte en Zwitserland, het zogenaamde woonlandbeginsel moet worden toegepast. Op basis van dit beginsel bedraagt de kinderbijslag voor deze

groep een percentage van het volledige bedrag aan kinderbijslag, weergegeven aan de hand van de verhouding tussen het kostenniveau van het land waar het kind woonachtig is en dat van Nederland. Dit beginsel geldt dus ook voor de rechthebbende ouder met een kind dat rechtmatig in Nederland verblijft, maar niet in Nederland woont. In artikel 2, twaalfde en dertiende lid, van de Wet op het kindgebonden budget is ditzelfde beginsel opgenomen ten aanzien van het kindgebonden budget.

De SVB en Toeslagen hanteren in de uitvoeringspraktijk echter het uitgangspunt dat het woonlandbeginsel alleen wordt toegepast voor in het buitenland wonende én verblijvende kinderen. De toepassing van de woonlandfactor voor in Nederland verblijvende kinderen zou een afwijking zijn van de uitgangspunten het woonlandbeginsel. De kosten voor de kinderen worden immers in Nederland gemaakt en het is voor de SVB en Toeslagen goed mogelijk de rechtmatigheid van de betalingen voor in Nederland verblijvende kinderen te verifiëren. Daarnaast staan de systemen van de SVB ook niet toe om in deze situatie de woonlandfactor toe te passen. Toepassing in deze situatie is daarmee niet wenselijk.

Met de voorgestelde wijziging van de Algemene Kinderbijslagwet en de Wet op het kindgebonden budget worden de wettelijke bepalingen in overeenstemming gebracht met de uitgangspunten van het woonlandbeginsel en de uitvoeringspraktijk van de SVB en Toeslagen.

Budgettaire gevolgen

De SVB schat in dat in de huidige uitvoeringspraktijk gaat om circa 600 tot 900 kinderen die in Nederland verblijven, maar niet wonen. Voor deze kinderen wordt de woonlandfactor niet toegepast.

Met de komst van ontheemde Oekraïners zal het aantal kinderen dat in Nederland verblijft, maar niet woont, sterk toe kunnen nemen. Oekraïners hebben recht op kinderbijslag als zij werkzaam zijn in Nederland. Geraamd wordt dat dit om circa 15.000 kinderen kan gaan.

§ 2.2 Wet financiering sociale verzekeringen (onderdeel B – artikel XIV Verzamelwet SZW 2023)

In de Verzamelwet SZW 2022 is een aantal technische wijzigingen doorgevoerd in de systematiek van de herziening van het maximumdagloon en het maximumpremieloon (artikel 18 van de Wet financiering sociale verzekeringen, hierna: Wfsv). Het doel hiervan was ervoor te zorgen dat het maximumpremieloon, het maximumdagloon en het dagloon van een gemaximeerde uitkering gelijk zijn aan elkaar. Vóór deze wijziging leidde de voorgeschreven herzieningsmethode soms tot een verschil van een aantal cent tussen deze bedragen.

Bij het opstellen van de tekst van de wijziging van artikel 18 is abusievelijk opgenomen dat het herziene maximumpremieloon wordt afgerond op het «dichtstbijzijnde hogere veelvoud van € 2,61». Dit had moeten zijn het «dichtstbijzijnde veelvoud van € 2,61».

Als gevolg van de huidige formulering zouden het maximumpremieloon op dagbasis en het maximumdagloon ongeveer de helft van de tijd 1 cent hoger uitvallen dan het maximale dagloon dat aan een uitkering van een van de werknemersverzekeringen ten grondslag ligt. Het dagloon van een uitkering wordt namelijk niet naar boven afgerond op hele centen.

Door voortaan het maximumpremieloon af te ronden op het dichtstbijzijnde veelvoud van € 2,61 in plaats van het dichtstbijzijnde hogere veelvoud van € 2,61 wordt dit voorkomen. Aan de structurele indexatie

van het maximumpremieloon, het maximumdagloon en het dagloon van de uitkeringen verandert dit niets. Ingevolge deze wijziging vervalt daarom het woordje «hogere» uit de laatste zin van artikel 18, eerste lid, van de Wfsv.

§ 2.3 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en Ziektewet (onderdelen E en F – artikelen XXa en XXIII Verzamelwet SZW 2023)

Het kan zo zijn dat een werknemer ziek of arbeidsongeschikt raakt door de schuld van een derde. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer iemand arbeidsongeschikt is geraakt door een ongeval, zoals een verkeersongeval. De werkgever kan in deze situatie de kosten die hij of zij maakt vanwege de verplichting om het loon door te betalen, proberen te verhalen op de derde.¹ UWV heeft eenzelfde soort bevoegdheid als de werknemer recht heeft een uitkering op grond van de Ziektewet (hierna: ZW) of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: Wet WIA).² Als de werkgever ervoor heeft gekozen om het (eigen) risico te dragen voor de betaling van die uitkering, heeft deze een zelfstandig recht om regres in te stellen. In deze situaties kunnen zowel de werkgever als UWV de derde – veelal de verzekeraar van die derde – in rechte aanspreken voor de loonkosten, ZW-uitkering of WIA-uitkering die veroorzaakt zijn door het handelen van de derde. Ook de door de werkgever of UWV gemaakte redelijke kosten om de werknemer te laten re-integreren kunnen op de derde worden verhaald.

Inhoud van het voorstel

Het voorstel tot wijziging strekt ertoe om het mogelijk te maken dat UWV en de werkgever met elkaar kunnen communiceren over de in te stellen of ingestelde regresactie. Deze communicatie heeft tot 2020 plaatsgevonden, maar op dat moment is geconstateerd dat daarvoor de benodigde wettelijke grondslag ontbrak. Met dit voorstel wordt voorzien in die grondslag.

De communicatie is primair noodzakelijk vanwege de volgende redenen:

- De aansprakelijkgestelde partij behandelt regres door UWV en verhaal door (ex-)werkgevers veelal als volledig gescheiden trajecten, waardoor het voorkomt dat jegens een werkgever wel aansprakelijkheid wordt erkend maar jegens UWV ten onrechte niet of vice versa. Door elkaar op verzoek wederzijds op de hoogte te stellen van erkenning van aansprakelijkheid en voortgang van de zaak wordt voorkomen dat UWV regresinkomsten mist. Inschatting is dat in zo'n vijftig gevallen per jaar UWV regresinkomsten misloopt door het niet kunnen uitwisselen van gegevens.

- Sinds de invoering van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet Bezava) zijn flex (ex-)werkgevers wat betreft compensatie van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas volledig afhankelijk van het al dan niet aansprakelijk stellen door UWV. Indien UWV bij een ZW-uitkering tot aansprakelijkstelling overgaat, krijgt een (ex-)werkgever volledige compensatie voor de ZW en eventueel daaropvolgende WGA.³ Stelt UWV om wat voor reden dan ook niet aansprakelijk, dan komt de (ex-)werkgever niet voor premiecompensatie in aanmerking. Om die reden wordt UWV frequent door (ex-)werkgevers en hun belangenbehartigers benaderd met de vraag of al dan niet tot aansprakelijkstelling is overgegaan. Door die vraag met «ja» of «nee» te

¹ Zie artikel 107a van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek.

² Artikelen 52a ZW en 99 Wet WIA.

³ Artikel 2.18, vierde lid, van het Besluit Wfsv.

beantwoorden weet de (ex-)werkgever vooruitlopend op de premiebeschikking voor de Werkhervattingskas van de Belastingdienst of er compensatie wordt verleend en kan een (ex-)werkgever zich zo nodig alvast voorbereiden op het maken van bezwaar tegen de beslissing van de Belastingdienst dan wel op de financiële gevolgen van het achterwege blijven van de premiecompensatie.

- Het regresproces wordt efficiënt uitgevoerd. Het delen van relevante informatie bespoedigt het proces. Daar komt bij dat een eigenrisicodrager bij de (toekomstige) overgang naar een loonaanvullingsuitkering alleen verhaal heeft voor een deel van het wettelijk minimumloon. Het meerdere daarboven komt voor rekening van UWV en is vatbaar voor regres door UWV. Door deze gegevens met de eigenrisicodrager te delen kan deze het juiste bedrag verhalen bij de aansprakelijk gestelde tegenpartij, de tegenpartij indien van toepassing alvast informeren vanaf welk tijdstip UWV een deelclaim krijgt naast de claim van eigenrisicodrager en aansluiten bij de regresvordering van UWV.

De wederzijdse informatievoorziening tussen UWV en (ex-)werkgevers beperkt zich – naast identificatie van de werknemer aan de hand van identificerende gegevens, te weten naam, adres, geboortedatum en BSN – tot de volgende juridisch/administratieve regresaspecten in individuele regresgevallen:

- Is er al dan niet aansprakelijk gesteld (de uit te wisselen informatie betreft enkel het antwoord «ja» of «nee» en de reden waarom wel of niet, met verstrekking van de noodzakelijke gegevens van de aansprakelijk gestelde partij);
- Zo ja, is de aansprakelijkheid erkend (de uit te wisselen informatie betreft enkel het antwoord «ja» of «nee» en de reden waarom wel of niet);
- Wat is de voortgang van de zaak, bijvoorbeeld de vraag of de aansprakelijke partij is overgegaan tot betaling (de uit te wisselen informatie betreft enkel de melding of de regreszaak inmiddels al dan niet met de verzekeraar is geregeld en de reden waarom wel of niet);
- Voor wat betreft eigenrisicodragers: wat is de netto uitbetaalde uitkering per maand (de eigenrisicodrager ontvangt standaard van UWV een brutofactuur voor de door UWV betaalde uitkering, terwijl de eigenrisicodrager slechts voor de netto-uitkering regres mag nemen).

Het al dan niet instellen van regres door UWV heeft overigens geen enkele invloed op recht, duur en hoogte van de uitkering van de werknemer.

Verwerking van persoonsgegevens

Bij de wederzijdse informatieverstrekking tussen werkgever en UWV die door deze wijziging mogelijk wordt gemaakt, worden persoonsgegevens, waaronder gegevens over gezondheid, verwerkt. Dit betekent dat de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing is. De grondslag van de gegevensuitwisseling voor de werkgever is gelegen in artikel 6, eerste lid, onderdeel f, AVG (gerechtvaardigd belang). Hoewel met deze wijziging een wettelijke verplichting wordt opgenomen om informatie die noodzakelijk is voor de uitoefening van het regres op verzoek bij UWV te melden, is de uitoefening van het regresrecht als zodanig geen verplichting, maar bij uitstek iets waar de werkgever wel belang bij heeft. Dat dit een gerechtvaardigd belang betreft, ligt bovendien besloten in de keuzes die de wetgever in de artikelen 99, derde lid, Wet WIA, en 52a, tweede lid, ZW al heeft gemaakt. De grondslag van de gegevensuitwisseling voor UWV is gelegen in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, AVG (taak van algemeen belang). UWV heeft namelijk tot taak de uitvoering van de socialezekerheidswetgeving, in dit geval de doelmatige uitvoering van de Wet WIA en de ZW. Daar valt ook het

uitoefenen van het regresrecht op grond van de artikelen 99, eerste lid, Wet WIA en 52a, eerste lid, ZW onder.

Zoals hiervoor vermeld, is er tevens sprake van verwerking van gegevens over gezondheid, omdat de te verstrekken antwoorden op de hiervoor benoemde vragen indirect iets zeggen over de gezondheidstoestand van de werknemer, namelijk dat de werknemer als gevolg van ziekte of gebrek in aanmerking komt voor een uitkering. Gezondheidsgegevens betreffen een bijzondere categorie van persoonsgegevens. Op grond van artikel 9, eerste lid, van de AVG is de verwerking van gegevens over gezondheid in beginsel verboden. Dit verbod geldt niet wanneer de verwerking noodzakelijk is met het oog op de uitoefening van specifieke rechten van de verwerkingsverantwoordelijke of de betrokkene op het gebied van het socialezekerheidsrecht, voor zover zulks is toegestaan bij Unierecht of lidstatelijk recht of bij een collectieve overeenkomst op grond van lidstatelijk recht die passende waarborgen voor de grondrechten en de fundamentele belangen van de betrokkene biedt (artikel 9, tweede lid, onderdeel b, AVG). De uitwerking van deze bepaling op nationaal niveau is vervat in artikel 30, eerste lid, van de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (hierna: UAVG). Daarin is bepaald dat het verbod om gegevens over gezondheid te verwerken niet van toepassing is, indien de verwerking geschiedt door bestuursorganen (hier: UWV), werkgevers (hier: (ex-)werkgevers en eigenrisicodragers) of instellingen die te hunnen behoeve werkzaam zijn, en voor zover de verwerking noodzakelijk is voor een goede uitvoering van wettelijke voorschriften. De wettelijke voorschriften die hier in het geding zijn, zijn de artikelen 99 Wet WIA en 52a ZW. In deze bepalingen is het regresrecht opgenomen. De verwerking van de hiervoor genoemde persoonsgegevens zijn noodzakelijk voor de uitoefening van het verhaal en daarmee van de regrestaak van UWV. Daarnaast is uitsluitend uit de door UWV verstrekte informatie te achterhalen of er sprake is van een uitkering, een gegeven waarvan de werknemer weet dat ze bij de werkgever bekend is (aangezien deze belanghebbende is bij het uitkeringsbesluit). De werkgever weet immers dat de werknemer een ZW-uitkering- of WIA-uitkering geniet en dat een derde daarvan – naar zijn of haar oordeel – de oorzaak is. Hierbij wordt ten overvloede opgemerkt dat er geen inzage wordt verstrekt in de medische situatie van de werknemer, die ten grondslag ligt aan de ziekte of arbeidsongeschiktheid. Dat maakt dat de gegevensuitwisseling proportioneel is.

Uitvoeringstoets UWV en advies Autoriteit Persoonsgegevens

Op dit wijzigingsvoorstel is een uitvoeringstoets door UWV uitgevoerd⁴. UWV acht het voorstel uitvoerbaar. De wetsgevingstechnische opmerkingen zijn verwerkt.

Tevens heeft de Autoriteit Persoonsgegevens (hierna: AP) advies uitgebracht op dit wijzigingsvoorstel⁵. De AP heeft één opmerking en adviseert daarmee rekening te houden. De AP constateert dat in de toelichting een aanduiding ontbreekt van de toepasselijke grondslag in artikel 6 AVG, terwijl dat in dit geval niet evident is. De AP adviseert deze grondslag voor werkgevers en UWV toe te lichten. Aan deze opmerking is gevolg gegeven (onder «verwerking van persoonsgegevens»).

⁴ Tevens ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

⁵ Tevens ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

II. Artikelsgewijs

Onderdeel A – artikel I Verzamelwet SZW 2023: Algemene Kinderbijslagwet

In artikel 12, tweede lid, van de Algemene Kinderbijslagwet is bepaald dat ten behoeve van een kind dat woont buiten Nederland, een van de andere lidstaten van de Europese Unie of een andere staat die partij is bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte en Zwitserland het woonlandbeginsel wordt toegepast. Met het voorgestelde vijfde lid wordt bepaald dat het tweede lid niet van toepassing is als het kind op de eerste dag van een kalenderkwartaal niet in Nederland woont, maar wel langer dan drie maanden onafgebroken in Nederland verblijft.

Onderdeel C – artikel XVa Verzamelwet SZW 2023: Wet invoering minimumuurloon

Onderdelen A en B

Artikel I, onderdelen H, artikel 14, tiende lid, en I, artikel 15, tweede lid, van de Wet invoering minimumuurloon worden aangepast, zodat het aantal weken per maand op 4 1/3 wordt gesteld. Bij de berekeningsmethodiek is abusievelijk 4,33 weken opgenomen, terwijl dit op 4 1/3 weken moet worden gesteld. Door de wijziging van het aantal weken per maand op 4 1/3 te stellen, wordt aangesloten bij de huidige berekeningsmethodiek van de Nederlandse Arbeidsinspectie en worden afrondingsverschillen voorkomen bij het omrekenen van het minimummaandloon naar het minimumuurloon.

Onderdeel C

De onderhavige wijziging betreft een technische wijziging waarbij een artikel – dat na inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon wordt opgenomen in de Participatiewet – wordt vernummerd.

Onderdelen D en E

In artikel XXXII vervalt onderdeel B. In dit onderdeel werd voorgesteld wijzigingen door te voeren in artikel 3.3 van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Artikel 3.3 van de Wtl vervalt met ingang van 1 januari 2024 (zie artikel V van de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd). Dit is op dezelfde datum als de beoogde inwerkingtredingsdatum van de Wet invoering minimumuurloon, waardoor artikel 3.3 van de Wtl niet meer gewijzigd hoeft te worden. Doordat onderdeel B vervalt, bestaat artikel XXXII niet meer uit onderdelen en kan de verwijzing naar onderdeel A in artikel XXXXI ook worden geschrapt.

Onderdeel D – artikel XIX Verzamelwet SZW 2023: Wet op het kindgebonden budget

In artikel 2, twaalfde en dertiende lid, van de Wet op het kindgebonden budget is bepaald dat ten behoeve van een kind of voor een of meer kinderen die voor de toepassing van de Algemene Kinderbijslagwet buiten Nederland, een van de andere lidstaten van de Europese Unie of een andere staat die partij is bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte en Zwitserland woont, het woonlandbeginsel wordt toegepast. Met het voorgestelde veertiende lid wordt bepaald dat deze leden niet van toepassing zijn als het een kind betreft dat op de eerste dag van een kalenderkwartaal niet in Nederland woont, maar wel langer dan drie maanden onafgebroken in Nederland verblijft.

Onderdeel E – artikel XXa Verzamelwet SZW 2023: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Met de voorgestelde wijziging van artikel 99 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen wordt een wettelijke grondslag gecreëerd voor de wederzijdse informatieverstrekking tussen (ex-)werkgevers en het UWV inzake de in te stellen of ingestelde aansprakelijkstelling van de derde die ziekte of arbeidsongeschiktheid bij de werknemer heeft veroorzaakt. Het gaat hier zowel om de werkgever die voor de WGA-lasten verzekerd is bij het UWV, als de werkgever die ervoor heeft gekozen zelf het risico voor deze lasten te dragen.

Ter verduidelijking: het betreft hier de (ex-)werkgever waarbij de werknemer door ziekte of gebrek is uitgevallen of de werkgever tot wie de werknemer laatstelijk in dienstbetrekking stond voorafgaand aan de 4 weken waarbinnen hij – na uitdiensttreding – ziek is geworden (vgl. artikel 10 Wet WIA). Voor eventuele nieuwe werkgevers van de werknemer is het niet noodzakelijk om informatie te verkrijgen over het al dan niet aansprakelijk stellen en het eventueel verloop daarvan. Er is immers geen financieel belang voor deze werkgever. Voor een nadere toelichting van deze wijziging wordt verwezen naar het algemeen deel van de toelichting.

Onderdeel F – artikel XXIII Verzamelwet SZW 2023: Ziektewet

Met de voorgestelde wijziging van artikel 52a van de Ziektewet wordt een wettelijke grondslag gecreëerd voor de wederzijdse informatieverstrekking tussen (ex-)werkgevers en het UWV inzake de in te stellen of ingestelde aansprakelijkstelling van de derde die ziekte of arbeidsongeschiktheid bij de werknemer heeft veroorzaakt. Het gaat hier zowel om de werkgever die voor de ZW-lasten verzekerd is bij het UWV, als de werkgever die ervoor heeft gekozen zelf het risico voor deze lasten te dragen. Ter verduidelijking: het betreft hier de (ex-)werkgever waarbij de werknemer door ziekte of gebrek is uitgevallen of de werkgever tot wie de werknemer laatstelijk in dienstbetrekking stond voorafgaand aan de 4 weken waarbinnen hij – na uitdiensttreding – ziek is geworden (vgl. artikel 46 Ziektewet). Voor eventuele nieuwe werkgevers van de werknemer is het niet noodzakelijk om informatie te verkrijgen over het al dan niet aansprakelijk stellen en het eventueel verloop daarvan. Er is immers geen financieel belang voor deze werkgever. Voor een nadere toelichting van deze wijziging wordt verwezen naar het algemeen deel van de toelichting.

Deze toelichting wordt ondertekend mede namens de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip