

Afdeling Inkomen

Vereenvoudiging WAZO-stelsel

In het commissiedebat Arbeid en Zorg van 26 januari jl. is gesproken over vereenvoudiging van het verlofstelsel. In dit debat heeft de minister de Kamer toegezegd voor of in de zomer van 2023 de Kamer te informeren over vereenvoudigingsmogelijkheden van administratieve aard, die op korte termijn zijn door te voeren, en na de zomer de Kamer te berichten over de vereenvoudigingsmogelijkheden die raken aan het stelsel als zodanig of die financiële consequenties hebben.

De brief Start vereenvoudiging verlofstelsel is gisteren met de Tweede Kamer gedeeld: [Start vereenvoudiging verlofstelsel | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#). In deze brief worden de meer administratieve-, beleidsarme- en/of gemakkelijk door te voeren vereenvoudigingsvoorstellen benoemd. De verwachting van SZW is dat deze vereenvoudigingsvoorstellen als niet controversieel worden verklaard omdat ze relatief makkelijk door te voeren zijn.

Voor de inventarisatie is nauw samengewerkt met UWV. Voor de vereenvoudiging worden de wetteksten onder de loep genomen, waarbij onder andere aandacht besteed wordt aan gebruikte definities en begrippen en het wegnemen van inconsistenties in de wettekst met als doel de wet begrijpelijker en beter uitlegbaar te maken. Daarnaast gaat aandacht besteed worden aan de informatievoorziening en communicatie in het kader van toegankelijkheid.

In de brief worden twee voorstellen gedaan in het gelijk trekken van de regeling (uniformeren opnameperiode en aanvraagmoment). Daarnaast worden drie knelpunten van UWV benoemd (voor de cliënten en voor de uitvoering van UWV) die nader uitgewerkt moeten worden omdat de ideale oplossing nog niet voorhanden is of er waarschijnlijk budgettaire consequenties zijn. In de brief zegt SZW toe dat zij de vereenvoudigingsvoorstellen de komende periode in samenwerking met UWV en sociale partners nader gaan uitwerken. Daarbij zal onder meer worden getoetst in hoeverre de in kaart gebrachte wijzigingen budgettaire consequenties hebben en zullen de eventuele risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik worden meegewogen. De beleidsarme vereenvoudigingsvoorstellen zullen vervolgens worden opgenomen in een wetsvoorstel, voor zover het geen wijzigingen betreft die zonder wetswijziging kunnen worden doorgevoerd. Door middel van een uitvoeringstoets op dit wetsvoorstel zal UWV de uitvoerbaarheid en impact van de voorstellen formeel toetsen.

Gelijktrekken verlofregelingen:

Uniformeren opnameperiode

De termijnen waarbinnen het verlof kan worden opgenomen worden zo veel mogelijk gelijkgetrokken. Dit komt de uitlegbaarheid en de begrijpelijkheid van de verlofregelingen ten goede. Daarbij ligt het voor de hand om te kiezen voor de op dit moment langste opnametermijn, om zo de keuzevrijheid van de werknemer niet te beperken. Dit zou betekenen dat voor zowel het geboorteverlof als voor het aanvullend geboorteverlof, het betaald ouderschapsverlof en het adoptie- en pleegzorgverlof zou gaan gelden dat het verlof kan worden opgenomen in de periode van twaalf maanden na de geboorte van het kind of opname van het kind in het gezin.

Hetzelfde aanvraagmoment voor alle regelingen

Het aanvraagproces wordt voor alle verlofregelingen gelijkgetrokken. Er zijn hierin twee voor de hand liggende opties. De eerste optie is de aanvraag van alle verlofuitkeringen alleen voorafgaand aan de opname van het verlof mogelijk te maken. Hiermee zou worden aangesloten bij de wijze waarop dit nu is geregeld voor zwangerschaps- en bevallingsverlof en adoptie- en pleegzorgverlof. Een tweede optie is om de aanvraag van de uitkering zowel voorafgaand, tijdens, als na opname van het verlof mogelijk te maken. Hiermee zou worden aangesloten bij de wijze waarop dit thans is geregeld voor het aanvullend geboorteverlof.

Knelpunten die nader uitgewerkt gaan worden:

WAZO ZEZ uitkering

Als een cliënt in het boekjaar voorafgaand aan de ZEZ-uitkering minstens 1.225 uur (het urencriterium) aan de onderneming heeft besteed, krijgt diegene de maximale ZEZ-uitkering, ter hoogte van 100 procent van het wettelijk minimumloon (WML). Als iemand minder dan 1.225 uur heeft gewerkt, wordt de ZEZ-uitkering berekend op basis van de winst uit de zelfstandige onderneming of inkomen als beroepsbeoefenaar uit het vorige boekjaar of uit de afgelopen (maximaal) vijf boekjaren.

In de praktijk leidt onder meer de vraag welke uren hierin kunnen worden meegerekend, bijvoorbeeld als het gaat om opleidingsuren, tot onduidelijkheden. Ook wordt het als oneerlijk ervaren dat een zelfstandige die weinig tot geen winst had, meer krijgt uitgekeerd dan iemand die (net) niet aan het urencriterium voldoet. Mede gelet op het uitgangspunt dat de ZEZ-uitkering tegemoetkomt bij het door verlof misgelopen inkomen, wordt dit als oneerlijk en moeilijk uitlegbaar ervaren.

Samen met UWV wordt onderzocht hoe kan worden gekomen tot een vaststelling van de grondslag, die enerzijds recht doet aan het doel van de uitkering en anderzijds eenvoudig uitvoerbaar en beter uitlegbaar is.

Verandering van werkgever tijdens verlofperiode

In de praktijk levert de overgang naar een andere werkgever tot uitvoeringsproblemen en onduidelijkheid bij ouders en werkgevers. Dit zijn onder andere problemen met de uitbetaling van de uitkering. Daarnaast kunnen er ook problemen ontstaan doordat voor het aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof geregeld is dat er maar één aanvraag kan worden gedaan, waarop de uitkering gebaseerd wordt. Bijvoorbeeld doordat de uitkering gebaseerd is op het salaris bij de vorige werkgever en niet passend is voor de situatie bij de nieuwe werkgever. Voor de geïnventariseerde problemen zal samen met UWV worden onderzocht in hoeverre communicatie een oplossing kan bieden, dan wel wanneer dat onvoldoende blijkt op welke wijze de situatie kan worden vereenvoudigd.

Extra bevallingsverlof (couveuserегeling)

Deze regeling voorziet in extra bevallingsverlof wanneer het kind gedurende het verlof is opgenomen in het ziekenhuis. De berekening die hieraan ten grondslag ligt is complex en daarmee moeilijk uitlegbaar. Daarnaast moet worden bezien of de huidige regeling daadwerkelijk een oplossing biedt voor de situatie waarin deze ouders zich bevinden. Hier heeft vereenvoudigen budgettaire gevolgen en raakt het mogelijk aan het stelsel als zodanig. (5.1 lid 2 sub e)

Afdeling P&C

Uitspraak CRvB Niet verhalen voorschotten

8 maart 2023 is uitspraak gedaan door de Centrale Raad van Beroep (CRvB) in hoger beroep over het toerekenen van voorschotten op de WIA uitkering door UWV aan werkgevers. Op rechtspraak.nl is een persbericht verschenen met een link naar de uitspraak zelf.

Volgens UWV is het altijd al duidelijk geweest uit de tekst van de wet dat voorschotten in rekening gebracht moeten worden bij de Eigenrisicodrager WGA. Na de verduidelijking van de wet per 1 januari 2022 is het volgens UWV nog duidelijker dat het de bedoeling van de wet is dat UWV de voorschotten op de WIA uitkering in rekening moet brengen bij de Eigenrisicodrager WGA. De CRvB oordeelt echter dat het voor rekening van de eigenrisicodrager brengen van een voorschot op de uitkering een belastend besluit is waarvoor een heel duidelijke wettelijke grondslag vereist is en dat die er in de periode waar het in de uitspraak om gaat niet is: de periode vóór 1 januari 2022.

De vragen die centraal staan in de uitspraak: mag UWV voorschotten op een WIA-uitkering toerekenen aan de Eigenrisicodrager WGA en is daarvoor een voldoende wettelijke grondslag aanwezig? Welke betekenis komt toe aan de wijziging van de WIA per 1 januari 2022 dat UWV voorschotten verhaalt op de eigenrisicodrager?

- De Raad heeft geoordeeld dat UWV geen voorschotten in de zaken waar het hier om gaat mocht toerekenen. De uitkeringen in deze zaken zijn al definitief vastgesteld, dus de toerekening van de uitkeringen en verhaalsbesluiten hoeven niet meer te worden terugbetaald.
- Op 1 januari 2022 is in de wet verduidelijkt dat UWV voorschotten moet verhalen op de eigenrisicodrager.

De Centrale Raad van Beroep heeft op haar website gecommuniceerd dat deze uitspraak expliciet de situatie vóór 1 januari 2022 betreft. Op de vraag of CRvB nu al iets zegt over ná 1 januari

2022, staat in het persbericht van de CRvB: "Deze uitspraak ziet niet op de gewijzigde bepaling, maar ziet op zaken die spelen voor 1 januari 2022."

Er is onderzocht of er op dit moment nog toegerekende voorschotten lopen die gestart zijn vóór 1 januari 2022 en nog lopen als voorschot. Dat blijkt niet het geval te zijn. Er is geen herstelactie nodig om oude gevallen te corrigeren.

Dit betekent voor de uitvoering van UWV dat er geen verandering in het proces is: de voorschotten worden toegerekend aan en betaald door de Eigenrisicodrager WGA. Als bij toekenning van de WIA uitkering blijkt dat er geen recht op WGA uitkering is, dan worden de betaalde voorschotten gecompenseerd aan de Eigenrisicodrager WGA. Er wordt op dit moment door UWV in overleg met SZW gewerkt aan een duurzame oplossing voor de financiering van de voorschotten WIA voor de toekomst. (5.1 lid 2 sub e)

Afdeling Werk

Afronding tijdelijk werkproces voor het aardbevingsgebied Turkije

In de raadsvergadering van 4 april is er gesproken over een tijdelijk werkproces voor de cliënten in het getroffen aardbevingsgebied te Turkije. In de 11 getroffen provincies te Turkije zijn zo'n 247 cliënten van UWV met een AW-uitkering. Naar Syrië worden er geen uitkeringen geëxporteerd (er is geen bilateraal verdrag op het gebied van sociale zekerheid)

De uitvoering van SMZ BZ bleef de AW-uitkeringen naar onze cliënten geheel doorbetalen bij het uitblijven van een reactie op het formulier van het bewijs van in leven zijn. De betreffende uitkeringen werden niet geschorst, de termijnen om te reageren werden verlengd en UWV zocht proactief contact met de cliënt.

Per 15 juni heeft SMZ BZ geconcludeerd dat alle cliënten zijn gesproken of reeds contact hebben opgenomen met UWV om wijzingen door te geven. Dit is goed nieuws waarmee we kunnen concluderen dat onze cliënten nog in leven zijn. Tevens heeft er een inventarisatie plaatsgevonden om na te gaan of de reguliere postcommunicatie weer mogelijk is, dat blijkt het geval te zijn. Vanaf 15 juni 2023 is het reguliere werkproces dan ook weer hervat.

Gedurende de periode van het aangepaste proces zijn er elf uitkeringen doorbetaald welke anders geschorst zouden worden. Tevens zijn er tien gevallen waarbij met een verlenging van de reactietermijn kon worden voldaan aan de inlichtingenplicht. Tot slot heeft SMZ BZ in een drietal gevallen maatwerk toegepast door een voorschot te verstrekken om tegemoet te komen aan de situatie van de cliënt.

We zijn opgelucht dat er geen dodelijke slachtoffers in ons cliëntenbestand zijn gevallen. Daarnaast zijn we blij dat we met toepassing van een menselijke maat op een juiste manier met deze situatie konden omgaan. (5.1 lid 2 sub e)