



Datum  
**21 FEB. 2020**

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Ons kenmerk  
SBK/100923/CV

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
De heer drs. W. Koolmees  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG

Pagina  
1 van 2

Bijlage  
1

**Onderwerp**  
Uitvoeringstoets voortschrijdend cumulatief rekenen

Geachte heer Koolmees,

Met deze brief voldoen wij aan uw verzoek van 5 november 2019 (uw kenmerk 2019-0000157216) om UWV een uitvoeringstoets te laten uitbrengen op het meegezonden conceptwetsvoorstel 'Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen in verband met enkele aanpassingen in de berekening van de premies over uitkeringen'. Met dit conceptwetsvoorstel worden twee maatregelen voorgesteld om de ongelijkheid in het hybride speelveld voor de uitvoering van de Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en de Ziektewet (ZW) weg te nemen.

Hoewel het voorstel beoogt om de premietoepassing over uitkering voor werkgevers en private uitvoerders (meer) in lijn te brengen met wat UWV doet, wordt het er op het punt van de premie Werkhervattingkas (Whk) niet eenvoudiger op. Het voorstel is voor UWV uitvoerbaar, mits aan enkele voorwaarden wordt voldaan.

Dit voorstel heeft niet alleen uitvoeringsconsequenties voor UWV maar ook en met name voor werkgevers, private uitvoerders en softwareontwikkelaars. Om werkgevers en private uitvoerders goed uitvoering te laten geven aan dit voorstel zullen zij de (loonaangifte)software daarop moeten (laten) aanpassen zodat loon en uitkering in afzonderlijke inkomstenverhoudingen aangegeven kunnen worden. Dan kunnen wij in onze financiële processen de verantwoording van de premie Whk goed blijven borgen. Wij hebben begrepen dat er softwarepakketten zijn die dit gesplitst aanleveren mogelijk maken. Desondanks achten wij het risico reëel dat in de praktijk het onderscheid tussen loon en uitkering niet correct zal worden aangegeven.

Om werkgevers, private uitvoerders en softwareontwikkelaars tijdig hun software hierop te kunnen laten aanpassen, dienen zij 1 april 2021 kennis te nemen van de ten behoeve van invoering van het voorstel te wijzigen gegevensspecificatie voor de loonaangifte. Het aanpassingstraject van deze gegevensset op de gevolgen van dit voorstel start 1 oktober 2020. Het is daarom van belang dat het wetgevingstraject dan is afgerond.

Daarnaast hanteren wij het uitgangspunt dat de Belastingdienst het onderscheid loonsom en uitkeringssom controleert. Voor de effectiviteit van het voorstel is handhaving op de loonaangifte essentieel. Deze taak berust bij de Belastingdienst.

Als aan deze voorwaarden niet wordt voldaan, is dit voorstel voor ons niet uitvoerbaar.

Voor de betaalstraat van UWV is de wijziging in de premietoepassing Whk uitvoerbaar, al hebben wij een toenemende zorg over de stapeling van wijzigingen. Daarom geeft dit voorstel voor ons aanleiding om onderzoek te gaan doen naar de robuustheid en toekomstbestendigheid van die betaalstraat. Over de uitkomst zullen wij u informeren.

Daarnaast zijn er andere ontwikkelingen die van invloed zijn op het gebied van de loonaangifte (zoals het voornemen om te komen tot een wettelijke definitie van het begrip IKV, de invoering van betaald ouderschapsverlof en premiedifferentiatie Aof). Bij ons dringt zich dan ook de vraag op hoeveel werkgevers last ervaren van de huidige situatie en of de door ons gesignaleerde uitvoeringsgevolgen dit voorstel rechtvaardigen.

De beoogde ingangsdatum van 1 januari 2021 is voor ons niet haalbaar.  
Voor de betaalstraat betekent de verandering een aanpassing die de kern van de betaalfunctie raakt.

In de financiële stromen met werkgevers moet voor de premie Whk in de berekeningen met verschillende percentages gerekend kunnen worden. Om de juiste percentages voor de premie Whk te kunnen toepassen, zijn extra gegevensregistratie en extra beslisregels nodig. Dit vraagt beheer en onderhoud van de daarvoor benodigde gegevens, wat het er niet makkelijker op maakt. Een dergelijke aanpassing moet UWV goed testen. De voor deze aanpassing benodigde verandercapaciteit is niet in te passen naast de werkzaamheden voor andere, grote (wettelijke) wijzigingen die reeds voorgesorteerd staan voor oplevering per 1 januari 2021, zoals Wet Vereenvoudiging beslagvrije voet, ZVW-zorg buitenland (gewenste verandering vanuit het ministerie van VWS en het CAK), aansluiten op het CJIB in het kader van Rijksincasso en 1UBO ZW (softwareaanpassing t.b.v. uniforme aanlevering van ZW aan de betaalstraat conform WW en AW). Per 1 januari 2022 kan UWV pas uitvoering geven aan de voorgestelde verandering, onder de voorwaarde dat vóór 1 januari 2021 de veranderopdracht is ontvangen van het Ministerie van SZW.

De wijziging heeft geen invloed op onze dienstverlening aan de burger.  
Voor werkgevers wordt nieuw dat zij voor de (door)betaling van de uitkering en de eigen loonaangifte rekening moeten houden met de wijziging in de premietoepassing en -berekening Whk over de uitkering waarvoor de Belastingdienst aanspreekpunt is. Wij houden er desalniettemin rekening mee dat ook UWV (telefonische) vragen daarover moet kunnen opvangen.

De totale incidentele kosten voor de benodigde aanpassingen zijn begroot op € 0,4 miljoen.

In de uitvoeringstoets kunt u de nadere uitwerking teruglezen.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en zien graag uw reactie op onze uitvoeringstoets binnen uiterlijk 6 weken tegemoet.

Hoogachtend,



Fred Paling,  
Voorzitter Raad van Bestuur

## **UWV – Uitvoeringstoets voortschrijdend cumulatief rekenen**

Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen en Zorgverzekeringswet in verband met aanpassingen in de berekening van de premies over uitkeringen (artt. 17 en 38a Wfsv en 42 Zvw).

Deze toets is gebaseerd op het conceptwetsvoorstel 'Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen in verband met enkele aanpassingen in de berekening van de premies over uitkeringen' dat door UWV op 8 november 2019 ontvangen is (kenmerk 2019-0000157216). Met dit voorstel geeft het ministerie uitvoering aan de motie Dijkgraaf/Nijkerken-de Haan die in 2017 is ingediend tijdens de Kamerhandeling van de Verzamelwet SZW 2018. Daarin heeft de Kamer verzocht te onderzoeken hoe een gelijkwaardiger uitvoering van het hybride stelsel kan worden vormgegeven, met specifiek aandacht voor de premieberekeningssystematiek door private uitvoerders. Binnen het speelveld hebben de private uitvoerders namelijk bezwaar gemaakt hoe zij over de uitkering ZW of WGA de premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw moeten berekenen als zij deze uitkering uitbetalen namens of in opdracht van een eigenrisicodrager. Bij die berekening moet de private uitvoerder rekening houden met het loon dat de eigenrisicodrager (volg- of gelijktijdig) betaalt aan de werknemer aan wie de uitkering toekomt. Dit is thans een ongelijkheid met UWV, omdat UWV alleen over de eigen uitkering hoeft te rekenen zonder rekening te houden met het loon bij een eigenrisicodrager.

Een ander ongelijkheid tussen UWV en een werkgever is de premietoepassing Werkhervattingskas (Whk) over een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen<sup>1</sup> (voor de leesbaarheid verder te noemen uitkering). UWV past de vervangende premie Whk toe tegen het gemiddelde percentage. Een werkgever moet over de uitkering thans het percentage Whk toepassen, zoals dat voor die werkgever is vastgesteld; dit is het gedifferentieerde percentage. Per werkgever is dit een verschillend percentage.

Doel van dit voorstel is om de twee genoemde ongelijkheden weg te nemen en zo tot een meer gelijke uitvoering met UWV te komen.

Het voorstel bevat de volgende twee onderdelen:

1. De mogelijkheid voor een private uitvoerder om bij de premieberekening over uitkering wel of geen rekening te houden met het loon bij de eigenrisicodrager

In artikel 17 lid 3 Wfsv en artikel 42 lid 5 Zvw staat de wettelijke grondslag voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (voor de leesbaarheid verder te noemen premies). Om over loon of uitkering het juiste bedrag aan premies te kunnen afdragen, geldt de VCR-systematiek – het per loontijdvak voortschrijdend cumulatief rekenen (grondslagaanwasmethode).<sup>2</sup>

Aan deze artikelen wordt een passage toegevoegd, waardoor het voor (alleen) private uitvoerders mogelijk wordt om gedurende een heel kalenderjaar bij de premieberekening over de ZW- en/of WGA-uitkering, die zij namens of in opdracht betalen van de werkgever die eigenrisicodrager is, wel of geen rekening te houden met het (cumulatieve) loon van de werknemer bij die betreffende eigenrisicodrager. Wanneer de private uitvoerder geen rekening hoeft te houden met het loon bij een eigenrisicodrager is daarvoor geen inzicht meer nodig in de loonadministratie bij de eigenrisicodrager.

Uit het voorstel volgt dat de publiek verzekerde werkgever, die de uitkering doorbetaalt (via de zogenoemde werkgeversbetaling) en de eigenrisicodrager zonder een private uitvoerder voor de premieberekening rekening dienen te houden met de cumulatieven van loon en uitkering tezamen. De werkgever beschikt in de eigen administratie over de daarvoor benodigde gegevens.

2. Gemiddeld percentage voor de premie Werkhervattingskas over uitkering voor werkgevers

Alle werkgevers, die een uitkering (door)betalen, gaan over die uitkering de premie Werkhervattingskas (Whk) berekenen en afdragen tegen het gemiddelde percentage. De bedoeling is dat dit het gemiddelde percentage is van de premiecomponenten ZW en WGA en voor zover voor deze premiecomponenten sprake is van een publieke verzekering.

In de huidige situatie past de werkgever over de uitkering de gedifferentieerde premie Whk toe, het percentage zoals dat voor de werkgever is vastgesteld en wat ook over het loon bij die

<sup>1</sup> Dit is een uitkering WW, WIA, WAO, of ZW. Premie Whk is ook verschuldigd of een Wazo-uitkering o.g.v. Hfst3, Afd.2, Par1 (Zwangerschap/bevalling – Adoptie en Pleegzorg) en o.g.v. Hfst4 (Partnerverlof).

<sup>2</sup> De Belastingdienst besteedt zowel in het handboek Loonheffingen als in de Toelichting van de Loonberekening Voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) en loontijdvakensystematiek aandacht aan deze berekeningstechniek.

werkgever toepassing vindt.

Met dit voorstel krijgt een werkgever te maken met 2 verschillende percentages voor de premie Whk. Voor het loon blijft dit de gedifferentieerde premie Whk tegen het percentage zoals dat voor die werkgever is vastgesteld (artikel 38 Wfsv) en voor de uitkering wordt het de vervangende premie Whk tegen het gemiddeld percentage van toepassing (artikel 38a lid 1 Wfsv gaat toepassing vinden, de huidige leden 2 en 3 worden geschrapt).

Hieruit volgt dat ook de private uitvoerder over de ZW- of WGA-uitkering het gemiddelde percentage moet gaan toepassen voor de premiecomponent waarvoor de betreffende eigenrisicodragers nog publiek verzekerd is.

Het voorstel is door UWV getoetst aan de hand van de volgende toetsingscriteria:

1. Uitvoerbaarheid;
2. Handhaafbaarheid;
3. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum;
4. Effecten voor de klant;
5. Effecten op de benodigde capaciteit;
6. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten;
7. Effecten op regeldruk (administratieve lasten);
8. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie;
9. Implementatie/risico's/control;
10. ICT/IV;
11. Gegevensuitwisseling;
12. Privacy

### **Samenvattend oordeel**

Hoewel het voorstel beoogt om de betaling van uitkering door een private uitvoerder of werkgever meer gelijk te trekken met de uitvoering door UWV, wordt het op het punt van de premie Whk het voor UWV er niet eenvoudiger op. UWV oordeelt dat het voorstel uitvoerbaar is mits werkgevers, private uitvoerders en softwareontwikkelaars de (loonaangifte)software tijdig hebben aangepast zodat aan dit voorstel uitvoering gegeven kan worden.

De beoogde datum van inwerkingtreding 1 januari 2021 is niet haalbaar.

Het tweede voorstel heeft gevolgen in verschillende financiële processen van UWV. Voor het kunnen (blijven) narekenen van verantwoorde premie Whk respectievelijk het op totaalniveau controleren van de afgedragen premie Whk is onderscheid tussen loon en uitkering nodig, omdat met verschillende premiepercentages Whk rekening gehouden moet worden.

Dit onderscheid is te maken als in de loonaangifte de verantwoording van loon en uitkering in een aparte inkomstenverhouding plaatsvindt<sup>3</sup>. Het verankeren van het begrip Inkomstenverhouding (IKV)<sup>4</sup> biedt hierin uitkomst. Tevens geldt het uitgangspunt dat de Belastingdienst het onderscheid loonsom en uitkeringsom controleert. Voor de effectiviteit van het voorstel is handhaving op de loonaangifte essentieel. Deze taak berust bij de Belastingdienst.

Voor dit voorstel is het daarom van belang dat werkgevers bij samenloop van loon en uitkering de verantwoording ervan in de loonaangifte gesplitst aangeven. Wordt aan die voorwaarden niet voldaan, is het voorstel voor ons niet uitvoerbaar.

Daarnaast raakt het voorstel aan de kern van de betaalfunctie. Om de juiste percentages voor de premie Whk te kunnen toepassen, zijn extra gegevensregistratie en extra beslisregels nodig. In deze uitvoeringstoets lichten wij dit nader toe.

### **1. Uitvoerbaarheid**

Het voorstel is uitvoerbaar, mits in de loonaangifte het onderscheid tussen de premie Whk over loon respectievelijk over uitkering te maken is door verantwoording in afzonderlijke inkomstenverhoudingen. Om de afgedragen premie Whk te kunnen (blijven) narekenen respectievelijk op totaalniveau te kunnen blijven controleren, is dit onderscheid nodig. Tevens geldt het uitgangspunt dat de Belastingdienst het onderscheid loonsom en uitkeringsom controleert.

Wij lichten dit hieronder toe.

<sup>3</sup> In het Handboek loonheffingen wordt reeds uitleg gegeven over het verantwoorden in verschillende inkomstenverhoudingen.

<sup>4</sup> Besluit SUWI artikel 5.1 wordt daarop aangepast

Het eerste voorstel, de introductie van de mogelijkheid voor private uitvoerders om in de premieberekening wel of geen rekening te houden met loon bij een eigenrisicodragers, is niet relevant voor de uitkeringsverstrekking door UWV.

Wanneer UWV een uitkering uitbetaalt, wordt UWV voor deze uitkering in de materiewetten als werkgever aangemerkt. UWV betaalt deze uitkering uit hoofde van een eigen, publieke taak en niet namens of in opdracht van een werkgever zoals een private uitvoerder. UWV hoeft voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw over uitkering dan ook geen rekening te houden met loon bij een werkgever i.c. een eigenrisicodragers.

Het tweede voorstel, de wijziging van het premiepercentage Whk over uitkering voor werkgevers, heeft wel gevolgen voor UWV. UWV moet in de verschillende financiële processen ermee rekening houden dat over loon de premie Whk verschuldigd is tegen het percentage zoals dat voor een werkgever geldt en dat over door de werkgever (door)betaalde uitkering 3 verschillende gemiddelde percentages van toepassing kunnen zijn. Dit is het gemiddelde percentage voor de premiecomponent ZW en WGA en bij eigenrisicodragerschap het gemiddelde percentage voor de premiecomponent ZW of premiecomponent WGA. Dit heeft gevolgen voor controles van de verantwoorde en afgedragen premie Whk in het loonaangifteproces.

Ten behoeve van de controle van de premie Whk is recent een wijzigingsvoorstel ingediend met als doel te controleren of de door de werkgever afgedragen premie overeenkomt met het vastgestelde percentage Whk. Door deze (wets)wijziging is deze voorgestelde controle niet meer valide. Een andere, complexere controle is noodzakelijk, omdat rekening gehouden moet worden met zowel de gedifferentieerde premie Whk over loon als met de gemiddelde premies over uitkering en daarmee of de werkgever publiek verzekerd of eigenrisicodragers ZW of WGA is.

Wanneer in de loonaangifte het verantwoorde van loon en uitkering in een afzonderlijke inkomstenverhouding (IKV) plaatsvindt, maakt dit controle achteraf mogelijk en blijft de totstandkoming van het premiebedrag te reconstrueren.

Als zonder verdere maatregelen een werkgever in de loonaangifte loon en uitkering in 1 inkomstenverhouding kan blijven verantwoorde, kan de juistheid van de premie Whk niet meer gecontroleerd worden.

Het voorstel heeft eveneens gevolg voor de fondsverantwoording. UWV is op grond van de Wet SUWI verplicht om verantwoording af te leggen aan SZW over de plausibiliteit van de premie-inkomsten van de fondsen. UWV/FEZ moet, voor het narekenen in het kader van de volledigheidcontrole en het monitoren van de kwaliteit van de premie-inkomsten ten behoeve van de afrekening van de premies werknemersverzekeringen op totaalniveau, voor de premie Whk rekening houden met deze wijziging. FEZ ontvangt daarvoor van de Belastingdienst totaaloverzichten met daarin de benodigde relevante indicaties ERD, loonsommen en premies. Bij het narekenen worden geen problemen voorzien, mits aan het uitgangspunt wordt voldaan dat de Belastingdienst in zijn proces een kwaliteitsborging c.q. handavingsinstrumentarium heeft opgenomen en per werkgever het onderscheid loonsom en uitkeringsom zal controleren.

In de aanloop naar de inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) per 2020 heeft UWV gemerkt dat softwareontwikkelaars en salarisadministrateurs al gesplitste aangifte kunnen doen van loon en uitkering. Voor gesplitste aanleveren is invoering van een wettelijke IKV-definitie een onmisbare en logische volgende stap. Voor werkgevers is gesplitste aangifte dan niet slechts een mogelijkheid maar een verplichting. Die verplichting helpt ook het fondsbeheer en narekenen van premies als het nu voorliggende voorstel in werking is getreden. Is dat niet het geval dan is het voorstel voor UWV onuitvoerbaar.

Om werkgevers, private uitvoerders en softwareontwikkelaars goed uitvoering te laten geven aan dit voorstel dient rond 1 april 2021 de gegevensspecificatie loonheffingen duidelijkheid te geven over de gevolgen van dit voorstel voor het loonaangifteproces. Het aanpassingstraject van deze gegevensset start 1 oktober 2020. Dat betekent dat het wetgevingstraject dan afgerond moet zijn.

Het voorstel van een gemiddeld percentage voor de premie Whk over uitkering heeft geen gevolg voor de uitkering die UWV rechtstreeks aan een uitkeringsgerechtigde betaalt of wanneer sprake is van een instantiebetaling<sup>5</sup>. Net als in de huidige situatie past UWV conform artikel 38a lid 1 Wfsv

---

<sup>5</sup> Bij deze betaling vergoedt UWV over de uitkering geen premies werknemersverzekeringen maar blijft daarvoor premieplichtig (premieplicht verspringt niet, inhoudingsplicht verspringt wel).

over een uitkering de vervangende premie toe tegen het (totale) gemiddelde percentage zoals dat op dat moment geldt.

Omdat de vervangende premie Whk tegen het gemiddelde percentage over uitkering ook van toepassing wordt voor een werkgever<sup>6</sup> heeft deze wijziging gevolg voor de zogenoemde werkgeversbetaling, de uitkering die UWV betaalt aan een werkgever die de uitkering vervolgens doorbetaalt aan de werknemer.<sup>7</sup> In de toekomstige situatie moet UWV aan de werkgever over de uitkering de vervangende premie Whk tegen het gemiddelde percentage vergoeden in plaats van de huidige gedifferentieerde premie Whk.

De premie Whk bestaat uit een premiecomponent WGA en premiecomponent ZW en kent elke component een eigen gemiddeld percentage. Daardoor is het bij een werkgeversbetaling straks van belang te weten of de werkgever publiek verzekerd is of eigenrisicodrager is voor de ZW, WGA of beide. Dat bepaalt namelijk tegen welk gemiddeld percentage vergoed moet worden.<sup>8</sup>

Tevens is bij het vergoeden van de premie Whk van belang over welke periode de uitkering wordt (na)betaald. Voor uitkeringsperiodes die liggen voor de ingangsdatum van deze wijziging moet namelijk vergoed worden naar het gedifferentieerde percentage zoals dat over die periode voor de betreffende werkgever gold.

Daarnaast heeft het voorstel gevolg voor het proces van betalen en verhalen op eigenrisicodragers. Dit doet zich vooral voor bij eigenrisicodragerschap WGA, omdat bij uitkering WGA UWV doorgaans de uitkering betaalt die daarna (deels) wordt verhaald. Bij eigenrisicodragerschap ZW betaalt UWV in principe niet. In voorkomende gevallen kan UWV de betalingsverplichting van de werkgever overnemen en verhaalt UWV de uitkering daarna op de werkgever. In dat kader moeten ook hier aanpassingen plaatsvinden, omdat bij het verhalen van de uitkering in de nieuwe situatie de premie Whk verhaald moet worden tegen het gemiddelde percentage zoals dat geldt voor betreffende eigenrisicodrager. Voor betalingen gedaan voor de datum van wijziging, moet het oude, gedifferentieerde percentage gebruikt blijven worden.

De betaalstraat van UWV moet voor deze financiële processen de benodigde informatie over een werkgever ophalen uit een database van Gegevensdiensten, waarbij rekening gehouden moet worden met zowel gegevens van voor als na datum wijziging. Daarvoor moet Gegevensdiensten het berichtenverkeer tussen deze database en de betaalstraat aanpassen. Om de betaalstraat de juiste percentages te kunnen laten toepassen, moeten daarvoor nieuwe beslisregels worden aangemaakt en is extra gegevensregistratie nodig.

## **2. Handhaafbaarheid**

Geen impact. UWV heeft geen handhavingstaak voor een juiste premietoepassing en –berekening over loon of uitkering en daarmee een juiste verantwoording in het loonaangifteproces. Voor de effectiviteit van het voorstel is handhaving op de loonaangifte essentieel. Deze taak berust bij de Belastingdienst.

UWV heeft belang bij deze handhavingstaak in verband met het kunnen narekenen van de premie Whk en voor de controles op totaalniveau in verband met fondsverantwoording.

## **3. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum**

Voor UWV is de gewenste invoeringsdatum 1 januari 2021 onhaalbaar.

Voor de betaalstraat van UWV betekent de verandering een aanpassing die de kern van de betaalfunctie raakt. Een dergelijke aanpassing moet UWV goed testen. De daarvoor benodigde verandercapaciteit is in 2020 niet in te passen naast de werkzaamheden voor andere, grote (wettelijke) wijzigingen die reeds voorgesorteerd staan voor oplevering per 1 januari 2021, zoals Wet Vereenvoudiging beslagvrije voet, ZVW-zorg buitenland (gewenste verandering vanuit het ministerie van VWS en het CAK), aansluiten op het CJIB in het kader van Rijksincasso en 1UBO ZW (softwareaanpassing t.b.v. uniforme aanlevering van ZW aan de betaalstraat conform WW en AW). In ieder geval geldt de voorwaarde dat uiterlijk 1 jaar voor invoeringsdatum de veranderopdracht ontvangen is van het Ministerie van SZW.

<sup>6</sup> Behalve voor de WSW-werkgever. De WSW-werkgever is over loon de vervangende premie Whk van toepassing. Ook de WSW-werkgever moet straks over de uitkering de vervangende premie toepassen.

<sup>7</sup> Artt. 11 lid 3 ZW, 11 lid 2 WW of 10 lid 3 WAO juncto 38a lid 1 Wfsv per gewenste ingangsdatum 1 januari 2021 i.p.v. artikel 38a lid 2 Wfsv. Een werkgeversbetaling wordt niet gedaan voor de uitkering ZW of WGA, waarvoor de werkgever zelf het eigenrisico draagt. Bij de werkgeversbetaling verspringt de inhoudings- en premieplicht, waardoor de werkgever ook over de uitkering de loonheffingen dient af te dragen en te verantwoorden in de loonaangifte.

<sup>8</sup> Indien eigenrisicodrager voor zowel ZW als WGA is de vergoeding van de premie Whk 0 (nihil).

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

De dienstverlening aan en de uitkering van de uitkeringsgerechtigde worden niet geraakt. De uitkeringsgerechtigde die de uitkering van UWV ontvangt merkt van de wijziging niets, omdat de premietoepassing en -berekening Whk over uitkeringen buiten de klant omgaat<sup>9</sup>.

Dit voorstel raakt de werkgever<sup>10</sup> (de publiek verzekerde werkgever en de eigenrisicodragers ZW of WGA), die te maken krijgt met 2 verschillende percentages voor de premie Whk. Voor het loon blijft de gedifferentieerde premie Whk gelden tegen het percentage zoals dat voor de werkgever is vastgesteld. Voor werkgevers wordt nieuw dat over de uitkering de vervangende premie Whk tegen het gemiddeld percentage verschuldigd is. De werkgever moet voor de (door)betaling van de uitkering en zijn loonaangifte rekening houden met de wijziging in de premietoepassing en -berekening over uitkering. Zie ook verder onder punt 7. De Belastingdienst is voor werkgevers hiervoor aanspreekpunt.

In de toelichting op het wetsvoorstel (in paragraaf 4) is te lezen dat de Belastingdienst werkgevers hierover zoveel mogelijk via de reguliere, voor werkgevers bekende uitingen zal gaan informeren. Denk aan de Nieuwsbrief Loonheffingen, Handboek Loonheffingen, Toelichting op de loonberekening Voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) en loontijdvakken- systematiek. Communicatie aan werkgevers over of en hoe de wijziging van premietoepassing Whk over uitkering leidt tot aanpassing in de loonaangifte c.q. de gegevensspecificaties aangifte loonheffingen zal vanuit Ondersteuning Digitaal Berichtenverkeer (ODB) plaatsvinden.

De Belastingdienst vervult een belangrijke rol in de communicatie aan werkgevers. Desalniettemin zal UWV de accountmanagers van werkgeversrelaties over deze wijziging informeren en wordt content ten behoeve van het KCC aangepast om telefonische vragen te kunnen opvangen. Verwacht wordt dat in de eerste periode na invoering van de wijziging zich een piek van telefonische vragen kan voordoen. Daarna zal het aantal bellers gaan dalen omdat sprake is van gewenning. Daarnaast wordt content op uwv.nl aangepast.

UWV publiceert jaarlijks in september in de Staatscourant ten behoeve van de premie Whk voor het komende kalenderjaar over het vastgestelde gemiddelde percentage voor de premiecomponenten ZW en WGA. Werkgevers kunnen daarvan kennisnemen. SZW zal voor het opstellen van de te publiceren Rekenregels SZW rekening moeten houden met deze verandering.

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

De wijziging heeft geen effect op de benodigde capaciteit.

#### **6. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten**

De totale incidentele kosten zijn begroot op € 0,4 miljoen en worden verdeeld over twee jaar. Bij een haalbaarheid per 1 januari 2022 wordt het merendeel van de kosten in 2021 gemaakt voor de aanpassing van processen, systemen (inclusief testen), handboeken, (werk)instructie, klant- en kenniscommunicatie en klantcontact. De kosten voor 2022 zien op de telefonische vragen. Er zijn geen structurele kosten.

#### **7. Effecten op regeldruk (administratieve lasten)**

De wijziging beoogt bij te dragen aan een (meer) gelijkwaardiger uitvoering tussen UWV, publiek verzekerde werkgevers en eigen risicodragers met of zonder private uitvoerders.

De mogelijkheid om een private uitvoerder bij de premieberekening (VCR) over uitkering geen rekening te laten houden met het loon bij de eigenrisicodragers brengt een vereenvoudiging met zich mee, omdat geen loongegevens meer hoeven worden uitgewisseld. Wel moet de private uitvoerder voor de premie Whk over de uitkering ZW of WGA gaan rekenen met het gemiddelde percentage voor de premiecomponent waarvoor de werkgever nog publiek verzekerd is.

Voor de publiek verzekerde werkgever en de eigenrisicodragers zonder private uitvoerder wordt nieuw dat zij voor de premie Whk te maken krijgen met 2 verschillende percentages. Bij

---

<sup>9</sup> De premie Whk mag door een werkgever voor maximaal 50% verhaald worden op het netto loon. Hoewel UWV deze bevoegdheid ook heeft, maakt UWV om uitvoeringstechnische redenen daarvan geen gebruik.

<sup>10</sup> Voor de WSW-werkgever heeft de wijziging geen gevolg. Deze is en blijft het gemiddeld percentage verschuldigd over zowel loon als evt. uitkering.

samenloop van loon en uitkering moet in de premieberekening Whk daarmee rekening gehouden worden. In de huidige situatie kan over het totaal met het gedifferentieerde percentage gerekend worden.

Een werkgever die in zijn software voor de premieberekening met beide premiepercentages kan omgaan en in zijn loonaangifte loon en uitkering gesplitst kan aanleveren, heeft een voordeel ten opzichte van een werkgever die een softwarepakket heeft waarin dat niet wordt ondersteund. Hoewel het voorstel beoogt om de betaling van uitkering door een private uitvoerder of werkgever meer gelijk te trekken met de uitvoering door UWV, wordt het voor de financiële processen het op het punt van de premie Whk het voor UWV er niet eenvoudiger op. UWV moet in de toekomstige situatie in een aantal processen en in de financiële stromen met werkgevers rekening houden met andere en verschillende percentages voor de premie Whk over uitkeringen.

### **8. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie**

Door het ministerie van SZW is geen (aanvullende) verantwoordings- of beleidsinformatie gevraagd.

UWV stelt vast dat voor de premieopbrengsten geen sprake is van een noemenswaardige wijziging voor de premieberekening in het kader van VCR (wel of geen rekening houden met de som van loon en uitkering) als ook voor de toepassing een gemiddeld percentage premie Whk over uitkering door werkgevers. Dit beeld komt overeen met wat in paragraaf 4.2 in de toelichting op het wetsvoorstel is opgenomen, namelijk dat het voorstel op macroniveau geen gevolgen heeft voor de premie-inkomsten.

Het vaststellen van het gemiddelde percentage Whk blijft goed gaan.

### **9. Implementatie/risico's/control en 10. ICT/IV**

Om te zorgen dat ook werkgevers, private uitvoerders en softwareontwikkelaars uitvoering kunnen geven aan de wijzigingen die uit dit voorstel voortvloeien, dienen zij de loonaangiftesoftware tijdig te hebben aangepast. Zoals onder 1. Uitvoerbaarheid is aangegeven en om de genoemde verantwoordingprocessen UWV te kunnen (blijven) borgen, is het van belang hoe werkgevers bij samenloop van loon en uitkering op het punt van de premie Whk de loonaangifte (moeten) gaan vullen. Als een werkgever loon en uitkering in de loonaangifte in 1 inkomstenverhouding blijft verantwoorden, heeft dit gevolgen voor de juistheid van de verantwoorde premie Whk en daarmee voor de uitvoerbaarheid van dit voorstel. UWV acht het risico reëel dat in de praktijk het onderscheid tussen loon en uitkering niet correct zal worden aangegeven, waardoor bedragen niet meer te controleren zijn.

Mocht niet aan het uitgangspunt worden voldaan dat de Belastingdienst voor UWV-FEZ de benodigde relevante gegevens voor het narekenen kan leveren, kan UWV zijn controletaak onvoldoende uitvoeren. UWV kan dan geen goed oordeel over de plausibiliteit van de ontvangen premies Whk geven, waardoor een verantwoordingsrisico richting SZW ontstaat.

In de kern van het betaalsysteem moeten extra beslisregels gerealiseerd worden. Extra beslisregels rond het premiepercentage Whk maken het complexer en raakt de kern van het betaalsysteem. Dit levert een risicovolle aanpassing op, die goed en uitgebreid getest moet worden en waarvoor voldoende tijd beschikbaar moet zijn.

### **11. Gegevensuitwisseling**

Ten behoeve van de juiste premiepercentages Whk moet gegevensuitwisseling plaatsvinden tussen de betaalstraat en de database bij Gegevensdiensten. Voor de nieuwe informatiebehoefte moet een nieuwe versie van het berichtenverkeer komen en moeten historische gegevens beschikbaar en oproepbaar blijven.

### **12. Privacy**

Geen impact.





### **Is deze post niet voor u?**

Dan vragen wij u vriendelijk dit poststuk aan ons terug te sturen. Schrijf op de ongeopende envelop 'retour afzender' en doe deze weer op de post.

Heeft u de envelop per ongeluk geopend? Gebruik dan alstublieft een nieuwe envelop om het poststuk terug te sturen. Dit kan naar het volgende adres:

UWV  
Antwoordnummer 1507  
1110 VC DUIVENDRECHT

U hoeft geen postzegel te gebruiken.

Bedankt voor uw medewerking.