



Error! Unknown document property name.

Aan

Error! Unknown document property name.

Directoraat-Generaal
Belastingdienst

Datum

Error! Unknown document
property name.

Auteur

UHB: Martijn van Doesum, Eric
Morit, Vincent van Eeden
FJZ: Edith de Bourgraaf
KETEN: Leon Lubbers, Manja
Essenberg

memo

Error! Unknown document property name.

1. Wetsvoorstel/regeling

1.1. Beschrijving voorstel/regeling

Dit besluit behelst twee wijzigingen van het Besluit Wfsv. De eerste wijziging betreft een verhoging van de terugkeerpremie voor de Ziektewet (ZW). De tweede wijziging wijzigt regels omtrent de premievermindering die plaatsvindt indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) voor een ZW-uitkering regres neemt. Deze wijzigingen zien beide op de premiestelling bij ziekte en houden daarom verband met elkaar.

Terugkeerpremie ZW

De ZW kent met betrekking tot de financiering en uitvoering een hybride stelsel. Dit betekent dat werkgevers voor de ZW de keuze hebben om zich publiek te verzekeren via het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) of om eigenrisicodragers te worden. Eigenrisicodragers hebben daarbij de mogelijkheid om zich via een private verzekeraar voor hun ZW-lasten te verzekeren. Als werkgevers geen actie ondernemen, zijn zij automatisch via UWV verzekerd. Werkgevers die publiek verzekerd zijn betalen een premie aan UWV. De wijze van het vaststellen van de hoogte van die premie is afhankelijk van de grootte van de werkgever en sector waarin deze is ingedeeld:

- Kleine werkgevers met een premieplichtige loonsom tot en met 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon in het tweede kalenderjaar voorafgaande aan het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld betalen een premie die gebaseerd is op de sector waar zij zich in bevinden (sectorale premiecomponent);
- Middelgrote werkgevers met een premieplichtige loonsom van meer dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon tot en met 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon in het tweede kalenderjaar voorafgaande aan het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld betalen een premie die gedeeltelijk gebaseerd is op de sector waar zij zich in bevinden (sectorale premiecomponent) en gedeeltelijk op de individuele schadelast van deze werkgever uit het tweede jaar voorafgaand aan het jaar waarvoor de premie wordt vastgesteld (t-2) (individuele premiecomponent);
- Grote werkgevers met een premieplichtige loonsom van meer dan 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon in het tweede kalenderjaar

voorafgaande aan het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld betalen een premie die volledig gebaseerd is op de individuele schadelast van deze werkgever uit het tweede jaar voorafgaand aan het jaar waarin premie wordt betaald (t-2) (individuele premiecomponent).

De premie voor eigenrisicodragers die terugkeren naar de publieke verzekering bij UWV wordt op een andere wijze bepaald. Bij terugkeer naar een publieke ZW-verzekering bij UWV geldt voor hen de zogenaamde terugkeerpremie ZW. Deze terugkeerpremie geldt alleen voor de individuele premiecomponent die gebaseerd is op de individuele schadelast van de werkgever. Aangezien de premie voor kleine werkgevers geen individuele premiecomponent kent, betalen zij bij terugkeer altijd de sectorale premie.

Om de terugkeerpremie voor middelgrote en grote werkgevers te berekenen wordt allereerst bekeken of de individuele premiecomponent kan worden berekend op basis van de schadelast van de werkgever. Dit kan als de werkgever recent nog publiek verzekerd is geweest en er in het tweede jaar voorafgaand aan het jaar waarvoor de premie wordt berekend nog publieke ZW-lasten waren. UWV heeft immers nog wel inzicht in deze lasten. Als de premie voor de individuele component hoger is dan de halve sectorale premie, wordt de individuele component gehanteerd. Als de individuele component lager uitkomt dan de halve sectorale premie, wordt de halve sectorale premie gehanteerd totdat de premie kan worden vastgesteld op basis van individuele schadelast van de werkgever. Deze terugkeerpremie geldt maximaal voor twee jaar.

Het doel van de hybride markt is dat de verschillende spelers elkaar scherp houden en zo bijdragen aan effectieve preventie van en re-integratie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Randvoorwaarde hiervoor is dat er een zo gelijk mogelijk speelveld is. Als dat niet het geval is, kan de keuze voor een publieke verzekering of eigenrisicodragerschap gedreven worden door financiële voordelen die veroorzaakt worden door het systeem en niet door betere preventie- en re-integratiemogelijkheden in het eigenrisicodragerschap of in de publieke verzekering. Om te komen tot een zo gelijk mogelijk speelveld wordt de terugkeerpremie verhoogd van de halve sectorale premie naar de gehele sectorale premie. Deze verhoging zorgt ervoor dat er geen premievoordeel meer valt te behalen door regelmatig te wisselen tussen de publieke verzekering en het eigenrisicodragerschap. Voor werkgevers waarvoor de individuele premie hoger uitkomt dan de sectorale premie blijft de individuele premie gelden. Per saldo heeft deze wijziging geen effecten voor werkgevers.

Deze wijziging treedt in werking met ingang van 1 januari 2024. Dit betekent dat ook werkgevers die per 1 januari 2023 of 1 juli 2023 zijn teruggekeerd per 1 januari 2024 de volledige sectorale premie gaan betalen. Zij kunnen bij de keuze om terug te keren rekening houden met deze verhoging. Werkgevers die per 1 januari 2022 of 1 juli 2022 overstappen naar de publieke verzekering worden niet geraakt door de aanpassing, omdat de terugkeerpremie voor hen tot maximaal 1 januari 2024 geldt.

Wijziging ZW-regres en premievermindering Whk

Als een werknemer ziek wordt, betaalt de werkgever het loon door. Als de werknemer door toedoen van een derde (bijvoorbeeld een verkeersongeval) ziek is geworden, kan de werkgever de loonkosten vaak verhalen op die derde. Indien die werkgever zijn schade geheel of gedeeltelijk vergoed krijgt, wordt de hoogte

van de WGA-premie (als onderdeel van de premie voor de Werkhervattingskas, de Whk-premie) van die werkgever overeenkomstig naar beneden bijgesteld.

Als een werknemer de ZW instroomt (in de praktijk omdat zijn contract is afgelopen), heeft de voormalige werkgever ook indirect kosten. Er is dan wel geen loondoorbetalingsverplichting, maar de door grote en middelgrote werkgevers te betalen premie voor de Werkhervattingskas (ZW en WGA) is afhankelijk van de uitkeringslast uit het verleden. De ZW- en WGA-uitkering aan de ex-werknemer heeft daardoor effect op de te betalen Whk-premie. UWV kan voor de Ziektewetuitkering verhaal halen op een derde die de ziekte of arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt. Als UWV de ZW-uitkering met succes verhaalt, volgt uit het Besluit Wfsv dat de door de werkgever te betalen premiecomponent voor de Ziektewet van de Whk-premie navenant naar beneden wordt bijgesteld. Deze bijstellingen leiden in voorkomende gevallen tot een aanpassing van de beschikking Gedifferentieerde premiepercentage werkhervattingskas. Als na de ZW-uitkering een WGA-uitkering volgt, wordt ook de WGA-component van de Whk-premie naar beneden bijgesteld. Deze regelgeving met betrekking tot het verwerken van regresbaten in de premie voor de ZW was voor UWV echter niet uitvoerbaar. Het UWV compenseert daarom na het overgaan tot een claim (aansprakelijkstelling) de volledige Whk-premie. Op dat moment is waarschijnlijk nog geen vergoeding verkregen en is onduidelijk of – en hoeveel – schadevergoeding de aansprakelijkstelling oplevert. Met deze werkwijze wordt voorkomen dat werkgevers waarvoor UWV regres neemt, worden benadeeld.

Dit wetsvoorstel regelt dat regelgeving in lijn is gebracht met de uitvoering en dat individuele werkgevers een te laag bedrag gecompenseerd krijgen in het geval van ZW-regres door UWV. De uitkeringslasten worden na de aansprakelijkstelling volledig in mindering gebracht, ongeacht of UWV voor de volledige uitkering geheel verhaald op een derde. dat individuele werkgevers een te laag bedrag gecompenseerd krijgen in het geval van ZW-regres door UWV.

1.2. Getoetst voorstel

Getoetst wordt de het ontwerpbesluit zoals ontvangen van het Ministerie SZW op 3 juni 2021.

Vragen bij voorstel in eerste aanleg

Gedurende de uitvoeringstoets is gebleken dat de huidige tekst van het voorstel een aantal verduidelijkingen behoeven:

- Is het mogelijk de uiterste datum voor het indienen van de herzieningsaanvraag op te schuiven naar 31 december 2021? Daarmee hebben de betreffende werkgevers meer tijd om te anticiperen op deze wijziging en eventueel een wijziging in grootte.
- Waarom geldt het overgangsrecht alleen voor (middel)grote werkgevers en niet voor alle werkgevers?
- Volstaat de wettekst indien de Belastingdienst geen herziene beschikking zou opmaken, maar een nieuwe beschikking. Zo nee, kan de wettekst hierop worden aangepast.?

Deze vragen zijn aan SZW en UWV voorgelegd. SZW en UWV hebben aangegeven akkoord te gaan met het laten gelden van het overgangsrecht voor alle werkgevers. SZW staat welwillend tegen over het opschuiven van de uiterste datum voor de aanvraag van de herziening. Voor UWV gelden in dat geval enkele

randvoorwaarden die (mogelijk) in een nieuwe uitvoeringstoets moeten worden beoordeeld.

Uitvoerbaarheid Terugkeerpremie ZW bij inwerkingtreding per 1 januari 2023 en een herzieningsmogelijkheid per 1 oktober 21 of 1 januari 2022

De Belastingdienst heeft aangegeven dat de implementatie van een herzieningsproces voor 1 oktober 2021 dan wel 1 januari 2022 als niet uitvoerbaar wordt ingeschat. Indien de Belastingdienst bij uitvoering uit kan gaan van reeds bestaande processen (het afgeven van een nieuwe beschikking), acht de Belastingdienst het voorstel wel uitvoerbaar. SZW heeft echter te kennen gegeven dat de voorgestelde aanpassing van het besluit, op basis van de wettekst (artikel 40 WFSV) geen ruimte biedt om deze ruim(er) te interpreteren. De voorgestelde regeling wordt daarom op dit punt niet aangepast, met als gevolg dat de Belastingdienst een herzieningsproces moet ontwikkelen en implementeren. Een wetswijziging die aansluit op het bestaande proces per 1 januari 2022 wordt door SZW niet haalbaar geacht en is daarom geen realistische optie gebleken.

Uitvoerbaarheid Terugkeerpremie ZW bij inwerkingtreding per 2024

Omdat de implementatie van een herzieningsproces voor 1 oktober 2021 of 1 januari 2022 door de Belastingdienst als niet uitvoerbaar wordt ingeschat, heeft SZW voorgesteld de inwerkingtredingsdatum van het voorstel op te schuiven naar 1 januari 2024. Het overgangsrecht en het bijbehorende herzieningsproces vervallen dan. De Belastingdienst lijkt dan te kunnen volstaan met het huidige proces.

In deze toets is zowel de inwerkingtreding per 1 januari 2023 (en het bijbehorende overgangsrecht) getoetst, als de inwerkingtreding per 1 januari 2024. Indien er op later dan genoemde datum nog wijzigingen plaatsvinden op de getoetste tekst, moet worden bezien of herijking van deze uitvoeringstoets noodzakelijk is.

1.3. Beschrijving van de te beantwoorden vragen

Gevraagd wordt alle relevante uitvoeringsgevolgen voor de diverse dienstonderdelen in kaart te brengen.

Specifiek wordt aandacht gevraagd voor de mogelijkheid om terug te komen op de aanvraag tot beëindiging van het eigenrisicodragerschap wanneer de werkgever voor 1 oktober 2021 een aanvraag heeft ingediend tot herziening van de beëindigingsbeschikking. Is het terugkomen op een onherroepelijk vaststaande beschikking in deze situatie formeelrechtelijk toegestaan en zo ja, gelden hierbij voorwaarden? Kan de Belastingdienst dit proces, gegeven de aanvang van de termijn om een herziening aan te vragen, tijdig inrichten?

2. Perspectief van de Belastingdienst, Douane en Toeslagen

2.1. Interactie burgers/bedrijven

De huidige regeling voorziet in een terugkeerpremie waardoor een ongelijk speelveld ontstaat en staartlasten niet (volledig) zijn gedekt. Met de aanpassing van het premiepercentage voor de terugkeerpremie ZW is beoogd de financiële prikkel voor het wisselen tussen eigenrisicodragerschap of publieke verzekering weg te nemen of te verkleinen en ook de staartlasten die voor rekening komen van het collectief van publiek verzekerde werkgevers verder te dekken.

Deze verhoging zorgt ervoor dat er geen premievoordeel meer valt te behalen door regelmatig te wisselen tussen de publieke verzekering en het eigenrisicodragerschap.

2.1.1. Aard en omvang doelgroep

De doelgroep is niet volledig vast te stellen. Wel blijkt uit de MvT dat met name de uitzendbranche bijdraagt aan het financieringsgat door hun relatief hoge ZW-lasten.

2.1.2. Communicatie

Communicatie over de aanpassing van het Gedifferentieerde premiepercentage Whk verloopt via de reguliere kanalen en middelen voor de loonheffingen.

2.1.3. Dienstverlening

Niet van toepassing.

			
<i>Interactie burgers/bedrijven</i>			x

2.2. Maakbaarheid systemen

2.2.1. Gegevens en AVG-aspecten

Niet van toepassing

2.2.2. Massaal proces

Voor eventuele herberekeningen van het premiepercentage Gedifferentieerde premiepercentage Whk in het kader van het ZW-regres wordt gebruik gemaakt van de daarvoor reeds aanwezige processen.

2.2.3. IV-aspecten

Met het ontwerpbesluit Wfsv worden twee wijzigingen doorgevoerd:

1. Aanpassing van de hoogte van de terugkeerpremie ZW door een verhoging van de sectorale premie als bedoeld in artikel 2.10 Besluit Wfsv ofwel de sectorale premie Whk voor kleine werkgevers naar de gehele sectorale premie in artikel 2.17a, eerste lid, Besluit Wfsv;
2. Mogelijkheid tot het creëren van een herzieningsmogelijkheid voor grote en middelgrote werkgevers van wie het eigenrisicodragerschap op verzoek m.i.v. 1 januari 2022 of een latere datum bij een voor bezwaar vatbare beschikking is beëindigd, mits de aanvraag voor 1 oktober 2021 is ingediend. Vooruitlopend op de verdere tekst van deze reactie wordt alvast opgemerkt dat de datum 1 oktober 2021 niet juist is. Het moet 2 oktober 2021 zijn.

Het eerste punt inzake het verhogen van de halve sectorale premie naar de hele sectorale premie is een parameteraanpassing. Het tweede heeft verdergaande IV-impact.

De benodigde systemen (WGA) van de Belastingdienst bieden op dit moment niet de mogelijkheid om een herzieningsbrief af te geven. Een beschikking ERD wordt via het huidige WGA geautomatiseerd opgelegd nadat de beslissing is vastgelegd. Er bestaat in de WGA ook geen functionaliteit om een eerder vastgelegde beëindiging in te trekken.

Beoordeeld is of de Belastingdienst een tijdelijke oplossing binnen het daarvoor gegeven tijdsbestek (herzieningsproces in oktober 2021 gereed) kan ontwikkelen. Voor de benodigde functionaliteit moet gedacht worden aan oplossingen via scripting (d.m.v. een script na afloop van een periode herzieningen in de WGA doorvoeren) en aanpassen van de betreffende WGA-schermen. Daarnaast is beoordeeld wat de mogelijkheden zijn om de betreffende beschikking (tekstueel) aan te passen. Voor zowel de benodigde functionaliteit als het aanpassen van de beschikking geldt dat er afhankelijkheden zijn met de systemen van het UWV die wijzigingen erg complex maken. Het aanpassen van WGA en het opmaken van een herzieningsbrief voor dit voorstel is vanwege het lopende vernieuwingstraject voor WGA/RLH dit jaar niet meer realiseerbaar. Het tijdsbestek waarin de aanpassingen moeten worden gerealiseerd is daarbij een extra belemmerende factor. Daarnaast wordt opgemerkt dat de IV-inspanning gericht zouden zijn op de implementatie van een proces dat relatief kortlopend overgangsrecht faciliteert. Gelet op het effect op de reeds overvolle IV-portfolio in 2021 worden deze aanpassingen zowel niet proportioneel als niet haalbaar geacht.

Door de Belastingdienst is getoetst of een (deels) handmatig proces uitvoerbaar is. Een handmatig proces heeft als voordeel dat er minder IV-aanpassing gevraagd wordt. Daarbij moet vooral gedacht worden aan de 'achterkant' (de herzieningsbrief naar de werkgever) van het proces. Voor een juiste vastlegging, koppeling en traceerbaarheid in de WGA (welke van belang is voor meerdere achterliggende processen) is alsnog IV-aanpassing nodig. Ook dan loopt de uitvoerbaarheid van het voorstel vast op de inpasbaarheid in de IV-portfolio.

Tot slot is op verzoek van SZW ook getoetst of een inwerkingtredingsdatum van 1 januari 2024 uitvoerbaar is. Omdat in dat geval het overgangsrecht komt te vervallen, geldt dat de Belastingdienst geen herzieningsproces meer hoeft in te richten. Het voorstel heeft in dat geval een beperkte IV-impact en komt neer op een parameteraanpassing, ingeschat op 35 IV-dagen. Deze oplossing heeft daarom de voorkeur van de Belastingdienst.

De aanpassing inzake de ZW-regres en de beschikking Gedifferentieerde premiepercentage Whk vraagt geen aanvullende IV-inspanning.

2.2.4. Bestuurlijke informatie

Het voorstel zal niet leiden tot procesaanpassingen binnen SSO F&MI en dat het besluit binnen de huidige operationele werkzaamheden uitgevoerd kan worden.

2.2.5 Eindoordeel maakbaarheid systemen

In onderstaand eindoordeel over de maakbaarheid van de systemen wordt uitgegaan van de inwerkingtredingsdatum van het voorstel per 1 januari 2024. Bij een inwerkingtreding per 1 oktober 21 of 1 januari 2022 geldt dat deze niet uitvoerbaar is (beperkt portfoliobeslag, maar niet inpasbaar).

			
<i>Maakbaarheid systemen</i>			x
<i>Beslag portfolio:</i>	beperkt/inpasbaar		

2.3. Handhaafbaarheid

2.3.1. Handhavingsstrategie

Niet van toepassing.

			
Handhaafbaarheid		nvt	

2.4. Fraudebestendigheid

Niet van toepassing.

			
Fraudebestendigheid		nvt	

2.5. Complexiteitsgevolgen

Niet van toepassing.

			
Complexiteitsgevolgen		nvt	

2.6. Risico procesverstoringen

Risico procesverstoringen:	groot / gemiddeld / klein
----------------------------	----------------------------------

Het risico op procesverstoringen is klein.

2.7. Uitvoeringskosten en personele gevolgen

											fte/dagen/kosten opgesplitst naar jaar					
Claim	Hoofdproces (L0)	subproces (L1)	BO	§ rapp.	toelichting	soort	dvb	#	totale kosten	I/S	2021	2022	2023	2024	2025	2026+
	Subject identificeren	Klantregistratie	IV	2.2.3	Parameteraanpassing	IV-dag	EPE	35	37 k€	incidenteel ▾			35			
								0,0	€ 0							
								0,0	€ 0							
								0,0	€ 0							
								0,0	€ 0							
								0,0	€ 0							
								0,0	€ 0							
								0,0	€ 0							
								0,0	€ 0							
								0,0	€ 0							
								0,0	€ 0							
								0,0	€ 0							
								0,0	€ 0							
								0,0	€ 0							
								0,0	€ 0							
								0,0	€ 0							
								0,0	€ 0							
									totaal fte		0	0	0	0	0	0
									totaal fte (€, niet DF&A-fte)		0 k€	0 k€	0 k€	0 k€	0 k€	0 k€
									tot. IV/DF&A/materieel (€)		0 k€	0 k€	37 k€	0 k€	0 k€	0 k€
									totaal		0 k€	0 k€	40 k€	0 k€	0 k€	0 k€

reken uren om naar fte met 1410 uren per jaar

uren	fte
	0.00

1410 volgt uit de handleiding overheidsstarieven 2021 (HOT)
HOT rekent 7,2u / werkdag (=36/5)

<i>tbv TK-sjabloon</i>	<i>incidenteel</i>	<i>structureel</i>
Dienstverlening	€ 0	€ 0
Handhaving/toezicht	€ 0	€ 0
Automatisering	€ 40.000	€ 0
personele gevolgen	0,0	0,0
<i>tbv DF&A, IV en cd IV&D</i>		
IV-dagen	35	0
DF&A-dagen	0	0
<i>tbv C&F en DO-control</i>		
jaaraanpassingen	€ 0	€ 0
beperkt	€ 0	€ 0
wijziging art. 10	€ 0	€ 0
externe claim (ander ministerie)	€ 0	€ 0

n.b.: kolomtotalen worden automatisch afgerond op €10.0000

	2021	2022	2023	2024	2025	2026+
0	0 k€	0 k€	0 k€	0 k€	0 k€	0 k€
0	0 k€	0 k€	0 k€	0 k€	0 k€	0 k€
0	0 k€	0 k€	0 k€	0 k€	0 k€	0 k€
0	0 k€	0 k€	0 k€	0 k€	0 k€	0 k€
	0 k€	0 k€	0 k€	0 k€	0 k€	0 k€

Toelichting: dubbelklikken om te wijzigen, indien extra regels nodig zijn in tabel, verzoek aan uitvoeringstoets@minfin.nl

2.7.1. Voorziene dekking uitvoeringskosten

De uitvoeringskosten worden gedekt door ministerie SZW.

2.8. Overige aspecten (juridisch en specials)

Vanuit CD Vaktechniek is met het document '2021-1059 Verzoek U-toets CDVT en CAP' inhoudelijk commentaar geleverd

2.9. Invoeringsmoment

Invoering mogelijk per:	01 - 01 - 2024
-------------------------	----------------

2.10. Eindoordeel

<u>Eindoordeel:</u>	Het voorstel is uitvoerbaar mits de inwerkingtredingsdatum van de wijziging in het kader van de terugkeerpremie ZW op 1 januari 2024 wordt gesteld.
---------------------	---

3.Implementatie en vervolg

4.Samenvatting

Impact:	ingrijpend / middelgroot / beperkt
---------	---