

Uitvoeringstoets

Conceptwetsvoorstel Beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers

Doel voorstel

In het regeerprogramma van het huidige kabinet is opgenomen dat de compensatieregeling transitievergoeding (CRTV) bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (LAO) zal worden beperkt tot kleine werkgevers.

Het wetsvoorstel omvat de volgende onderdelen:

1. CRTV LAO zal worden beperkt tot werkgevers die volgens de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) worden aangemerkt als kleine werkgever.
2. Compensatieregeling bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming (CRTV BE): de definitie van kleine werkgever wordt aangepast in lijn met de definitie die wordt gehanteerd bij CRTV LAO i.c. de definitie op grond van de Wfsv.
3. Overgangsregeling:
 - a. Voor CRTV LAO: de oude regeling is nog van toepassing indien de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar van einde opzegverbod is gelegen voor inwerkingtreding van de wet.
 - b. Voor CRTV BE: de oude regeling is nog van toepassing indien de dag waarop het eerste verzoek dat heeft geleid tot toestemming voor ontslag of ontbinding van de arbeidsovereenkomst is ingediend voor inwerkingtreding van de wet.

De beoogde datum van inwerkingtreding is 1-7-2026.

Oordeel UWV

Het conceptwetsvoorstel is uitvoerbaar, mits.

Vertrekpunt bij de beoordeling van het conceptwetsvoorstel is dat tot op heden de Belastingdienst de gegevens over de indelingsbesluiten klein/middelgroot/groot niet verstrekt aan UWV. Bij een beoogde datum van inwerkingtreding 1-7-2026 is UWV genoodzaakt een aanvraagproces te implementeren waarbinnen de werkgever zelf het indelingsbesluit van de Belastingdienst moet meesturen (in lijn met de beschrijving in de MvT van het wetsvoorstel). De implementatietermijn hiervoor bedraagt 8 maanden.

Vanuit het perspectief van zowel handhaving als dienstverlening is deze oplossing echter ongewenst.

UWV is van mening dat het noodzakelijk is dat de Belastingdienst uiterlijk 1-1-2027 de gegevens over de indelingsbesluiten (indeling in kleine/middelgrote/grote werkgever) beschikbaar stelt aan UWV.

Oordeel: dictum 2

1. **Ja** (uitvoerbaar)
2. **Ja, mits** (uitvoerbaar mits in het voorstel rekening wordt gehouden met de gemaakte opmerkingen)
3. **Nee, tenzij** (niet uitvoerbaar tenzij het voorstel op onderdelen wordt aangepast)
4. **Nee** (niet uitvoerbaar vanwege ernstige bezwaren)

Kader

Het implementeren van het hier beoordeelde voorstel vereist inzet van schaarse ICT- capaciteit. UWV en SZW hebben afgesproken om periodiek in samenspraak te bezien welke keuzes we gaan maken over de inzet van beschikbare ICT- capaciteit. Dit geldt voor het implementeren van zowel nieuwe wet- en regelgeving als overige verandertrajecten binnen UWV.

Zodra de Belastingdienst kenbaar maakt deze gegevens te zullen leveren, gaan we starten met de implementatie van een aanvraagproces waarbinnen UWV de indelingsbesluiten niet langer gaat opvragen bij de werkgevers. UWV zal dan immers gebruik kunnen maken van de gegevens over de indelingsbesluiten die de Belastingdienst aan ons heeft verstrekt. We noemen dit de definitieve oplossing. De verwachte doorlooptijd om de benodigde aanpassingen voor deze definitieve oplossing te realiseren bedraagt 9 maanden. Hierbij geldt als extra voorwaarde dat we (vanwege de releasekalender) pas kunnen starten met de implementatie van de definitieve oplossing in de loop van 2026. Gelet op voorgaande adviseren we om vanuit oogpunt van handhaafbaarheid en dienstverlening de beoogde datum van inwerkingtreding in lijn te brengen met de datum waarop de Belastingdienst de gegevens over indelingsbesluiten kan leveren aan UWV en UWV deze gegevens kan opslaan in de werkgeversadministratie en kan ontsluiten voor interne afnemers. Op die manier kan worden voorkomen dat we een tijdelijke oplossing moeten implementeren.

Toelichting

Zie utoets.

Uitvoeringskosten

De incidentele kosten betreffen de tijdelijke en de definitieve oplossing en bedragen €0,7 mln. Het verwachte lagere aantal aanvragen CRTV LAO (7.000; afname van 80%) leidt tot een afname van de structurele uitvoeringskosten CRTV LAO in 2027 met € 3,5 mln. en vanaf 2028 met € 4,4 mln.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Uitgangspunten / voorwaarden	4
3. Beoordelingspunten	5
1. Uitvoerbaarheid	5
2. Effectiviteit	7
3. Effecten voor klanten	7
4. Handhaafbaarheid	8
5. Informatie- en gegevenshuishouding	8
6. Minimale implementatietermijn	9
7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten	9
8. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie	10

1. Inleiding

Bij brief van 19 februari jl. (kenmerk 0000032323) verzoekt DG Katee aan UWV om een uitvoeringstoets uit te brengen bij het conceptwetsvoorstel Beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurig arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers.

Kern conceptwetsvoorstel

In het regeerprogramma van het huidige kabinet is opgenomen dat de compensatieregeling transitievergoeding (CRTV) bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (LAO) zal worden beperkt tot kleine werkgevers. Hiermee wordt beoogd te bezuinigen op de overheidsfinanciën.

Het wetsvoorstel houdt in:

1. CRTV LAO zal worden beperkt tot werkgevers die volgens de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) worden aangemerkt als kleine werkgever.
2. Voor CRTV BE (Bedrijfsbeëindiging) zal ook de Wfsv het uitgangspunt worden om te bepalen of een werkgever een kleine werkgever is. Er wordt dus aangesloten bij CRTV LAO.
3. Een overgangsregeling, waarbij geldt:
 - a. Voor CRTV LAO: de oude regeling is nog van toepassing indien de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar van einde opzegverbod is gelegen voor inwerkingtreding van de wet.
 - b. Voor CRTV BE: de oude regeling is nog van toepassing indien de dag waarop het eerste verzoek dat heeft geleid tot toestemming voor ontslag of ontbinding van de arbeidsovereenkomst is ingediend voor inwerkingtreding van de wet.

Beoogde datum inwerkingtreding is 1 juli 2026.

In voorliggende uitvoeringstoets beoordeelt UWV het voorstel op de volgende aspecten:

1. Uitvoerbaarheid
2. Effectiviteit
3. Effecten voor klanten
4. Handhaafbaarheid
5. Informatie- en gegevenshuishouding
6. Minimale implementatietermijn
7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten
8. Verantwoordings- en beleidsinformatie

2. Uitgangspunten/ voorwaarden

UWV-Gegevensdiensten is verantwoordelijk voor het berekenen van de gedifferentieerde premies Werkhervattingskas. Onderdeel van deze berekening is de indeling van de werkgever in de categorieën klein/middelgroot/groot. Deze indeling vindt plaats op basis van de loonsom per werkgever (fi-nummer/sector) over het jaar t-2. Gegevensdiensten levert de loonsomgegevens aan de Belastingdienst. De Belastingdienst is verantwoordelijk voor het beschikken van de berekende percentages en de indeling klein/middelgroot/groot. Middelgrote en grote werkgever ontvangen een indelingsbeschikking. Kleine werkgevers ontvangen geen indelingsbeschikking, maar alleen een mededeling.

In de huidige situatie ontbreekt de werkgeversindeling klein/middelgroot/groot in de werkgeversadministratie (WGA). Het is echter de wens van UWV om de indeling klein/middelgroot/groot ook in de WGA op te nemen en via de Polis webschermen (PWS) en de configureerbare webservice (CWS) voor afnemers binnen UWV te ontsluiten. UWV is hiervoor afhankelijk van de Belastingdienst.

Het voorstel voor de opname in de WGA en de ontsluiting via PWS en CWS is in 2023 ook al gedaan bij de uitvoeringstoets conceptwetsvoorstel tot wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar. Op dit moment is onbekend of dit wetsvoorstel zal worden aangenomen in het Parlement. Het opnemen van de indeling klein/middelgroot/groot is ook van belang voor de controle van de Aof-premie. UWV en Belastingdienst verrichten dergelijke controles binnen analyseteams gegevenskwaliteit loonaangifte keten. UWV-Gegevensdiensten en de Belastingdienst zijn over bovenstaande in gesprek.

We hebben geen zekerheid dat de Belastingdienst de indelingsgegevens voor de beoogde implementatiedatum van 1 juli 2026 zal gaan leveren.

In voorliggend conceptwetsvoorstel wordt ervan uitgegaan dat de werkgever bewijst dat deze een kleine werkgever is door bij de aanvraag van de compensatie transitievergoeding voornoemde mededeling mee te sturen. UWV merkt op dat een dergelijke invulling vanuit handhavingsperspectief niet de voorkeur verdient. Vanuit handhavingsperspectief stellen we als voorwaarde dat de Belastingdienst uiterlijk 1 januari 2027 de indelingsgegevens beschikbaar gaat stellen aan UWV. SZW wordt gevraagd om te bewerkstelligen dat de Belastingdienst uiterlijk 1 januari 2027 de gegevens over indelingsbesluiten gaat doorgeven aan UWV.

Het is wenselijk dat SZW de beoogde datum van inwerkingtreding in lijn brengt met de datum waarop de Belastingdienst de gegevens over indelingsbesluiten kan leveren aan UWV.

In de voorliggende utoets geldt de beoogde datum van inwerkingtreding 1-7-2026 als uitgangspunt. Voorgaande leidt ertoe dat we in voorliggende utoets twee oplossingen voor het aanvraagproces hebben opgenomen:

- Tijdelijke oplossing (in lijn met de MvT van het wetsvoorstel): Zolang de Belastingdienst de indelingsgegevens niet beschikbaar stelt aan UWV, is UWV genoodzaakt om de werkgever bij de aanvraag CRTV te vragen om de mededeling van de Belastingdienst waarin staat dat hij is ingedeeld als 'kleine werkgever' als bijlage mee te sturen bij de aanvraag.
- Definitieve oplossing: Zodra de Belastingdienst de gegevens over indelingsbesluiten beschikbaar stelt aan UWV, wenst UWV over te stappen op een aangepast aanvraagproces CRTV. In het nieuwe aanvraagproces hoeft de werkgever niet langer zelf aan te tonen dat de Belastingdienst hem heeft ingedeeld als 'kleine werkgever', aangezien UWV dit gegeven reeds zelf in huis heeft. UWV-Uitkeren zal deze gegevens geautomatiseerd gaan afnemen van UWV-Gegevensdiensten.

3. Beoordelingspunten

1. Uitvoerbaarheid

Het wetsvoorstel is uitvoerbaar.

Aanvraagproces: kleine werkgever

Vanaf de ingangsdatum van de wetswijziging is er alleen mogelijk recht op compensatie als de werkgever voldoet aan de definitie 'kleine werkgever' in de zin van de Wfsv.

De Belastingdienst is verantwoordelijk voor de indeling in kleine, middelgrote of grote werkgever.

Definitie Wfsv: Als de premieplichtige loonsom van de werkgever in jaar [t-2] kleiner dan of gelijk is aan 25 x de gemiddelde premieplichtige loonsom per werknemer in [t-2], dan wordt de werkgever ingedeeld als 'kleine werkgever' voor het kalenderjaar [t]. De kleine werkgever krijgt een mededeling van de Belastingdienst. Een middelgrote of grote werkgever krijgt een beschikking van de Belastingdienst. Zowel de mededeling als de beschikking is per Fiscaal-nummer (FI-nummer) en per sector.

Een startende werkgever wordt in de eerste twee kalenderjaren van zijn bestaan als kleine werkgever aangemerkt, omdat dan volgens deze systematiek nog geen loongegevens van de werkgever bekend zijn. Er hoeft dan ook niets specifiek te worden geregeld voor startende werkgevers.

Zoals hierboven is aangegeven vindt op dit moment nog geen levering plaats van gegevens over de indelingsbesluiten van de Belastingdienst aan UWV. Dit is wel een wens van UWV en we zien dit vanuit handhavingsperspectief als een belangrijke voorwaarde voor de uitvoering van het wetsvoorstel. Het is voor UWV lastig om de authenticiteit van de aangeleverde documenten vast te stellen. Verder wil UWV vanuit dienstverleningsperspectief bezien voorkomen dat we een extra uitvraag doen bij de werkgevers over gegevens die al bij de overheid bekend zijn.

Vandaar dat we in voorliggende uitvoeringstoets twee aanvraagroutes opnemen:

- Tijdelijke oplossing (in lijn met de MvT van het wetsvoorstel):
Zolang de Belastingdienst de indelingsgegevens niet beschikbaar stelt aan UWV, is UWV genoodzaakt om de werkgever bij de aanvraag CRTV te vragen om de mededeling van de Belastingdienst waarin staat dat hij is ingedeeld als 'kleine werkgever' als bijlage mee te sturen bij de aanvraag. Uitkeren zal in het aanvraagformulier aangeven dat het gaat om het meest actuele indelingsbesluit van de Belastingdienst. De werkgever moet tevens verklaren dat hij een kleine werkgever is voor de sector waarin de werknemer voor wie hij de transitievergoeding heeft betaald werkzaam is.
- Definitieve oplossing:
Zodra de Belastingdienst de gegevens over indelingsbesluiten beschikbaar stelt aan UWV, wenst UWV over te stappen op een aangepast aanvraagproces CRTV. In het nieuwe aanvraagproces hoeft de werkgever niet langer zelf aan te tonen dat de Belastingdienst hem heeft ingedeeld als 'kleine werkgever', aangezien UWV dit gegeven reeds zelf in huis heeft. UWV-Uitkeren zal deze gegevens geautomatiseerd gaan afnemen van UWV-Gegevensdiensten.
Voor de gewenste eindsituatie waarbij de gegevens zijn opgenomen in de WGA geldt de randvoorwaarde dat de Belastingdienst de indeling klein/middelgroot/groot toevoegt aan de leveringen ten behoeve van de vulling WGA. De indelingsgegevens worden via de Polis webschermen (PWS) en de configureerbare webservice (CWS) voor afnemers binnen UWV ontsloten.

Definitie kleine werkgever bij CRTV BE

Voor CRTV BE geldt op dit moment dat het aantal werknemers (unieke bsn's) wordt geteld op 1 juli en op 31 december en dat aantal wordt gedeeld door 2. Is de uitkomst kleiner dan 25 dan komt de werkgever in aanmerking voor compensatie. Met het wetsvoorstel wordt de definitie van kleine werkgever voor CRTV BE gelijkgetrokken met de nieuwe definitie voor CRTV LAO. Ook voor deze werkgevers geldt straks de noodzakelijk voorwaarde het indelingsbesluit 'kleine werkgever' van de Belastingdienst.

Met de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel wordt in artikel 7:673e BW geregeld wat een kleine werkgever is en daarmee komt artikel 3 van het Besluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming te vervallen. Wij gaan ervan uit dat die wijziging gelijktijdig plaatsvindt met de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel.

Risico afsplitsen zieke/arbeidsgehandicapte werknemers in een afzonderlijk bedrijfsonderdeel

Een werkgever is verplicht aangesloten bij één van de sectoren, afhankelijk van de aard van de werkzaamheden. Sinds 2020 (Wab) is er één sector per werkgever (RSIN). Als de werkgever in meer dan één sector werkzaam is, dan geldt als sector de sector waar de hoogste premieplichtige loonsom van toepassing is .

Voorstelbaar is dat een middelgrote of grote werkgever straks zijn zieke/arbeidsgehandicapte werknemers wenst te gaan onderbrengen in een afzonderlijk bedrijfsonderdeel om langs deze weg toch in aanmerking te komen voor compensatie van de transitievergoeding.

Naar de opvatting van UWV is het oprichten van een dergelijk nieuwe entiteit met een nieuw RSIN, sectorcode en Wfsv-beschikking speciaal voor de arbeidsongeschikte werknemers in theorie mogelijk, maar we denken dat dit juridisch ingewikkeld is. Mochten dergelijke praktijken zich straks toch voordoen, dan zullen we dat melden bij SZW.

Bezwaar en beroep; herzieningsverzoeken

Het indelingsbesluit van de Belastingdienst staat open voor bezwaar bij de Belastingdienst en zo nodig beroep bij de bestuursrechter. Het is denkbaar dat een werkgever die door de Belastingdienst is ingedeeld als 'middelgrote' werkgever straks toch een aanvraag CRTV gaat indienen bij UWV en tegelijk bezwaar aantekent tegen deze indeling. Indien een werkgever bij UWV bezwaar maakt bij een afwijzing op een verzoek tot compensatie met als grond het indelingsbesluit van de Belastingdienst, dan zal UWV dat afwijzen. UWV zal de betreffende werkgevers doorverwijzen naar de Belastingdienst.

UWV heeft in het voortraject aangegeven dat het zeer ongewenst is dat in het kader van de CRTV een discussie ontstaat over de vraag of een werkgever klein is. UWV heeft gevraagd om een soortgelijke bepaling als in artikel 115 van de wet WIA in artikel 7:673e BW op te nemen.

Dat WIA-artikel luidt als volgt: *"Het bezwaar of beroep van een werkgever of bank of verzekeraar, als bedoeld in artikel 40, tweede lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen tegen de in artikel 84 bedoelde betaling danwel tegen een in artikel 38, derde of vierde lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, bedoelde opslag of korting kan niet zijn gegrond op de grief, dat een uitkering op grond van deze wet ten onrechte of tot een te hoog bedrag is vastgesteld."*

De wetgever vond het indertijd nodig om artikel 115 WIA in het leven te roepen en UWV onderschrijft dit. Hiermee wordt discussie uitgesloten en ook wordt voorkomen dat de rechter eventueel zou kunnen oordelen dat grieven over de uitkering zowel in een procedure over het uitkeringsbesluit als in procedures over premie- en toerekeningsbesluit gebezigd mogen worden, omdat hij aspecten die de rechtmatigheid van de uitkering betreffen beschouwt als 'merits of the matter' (in het kader van artikel 6 EVRM) in deze procedures.

UWV vindt opname van een soortgelijke bepaling in voorliggend conceptwetsvoorstel voor zowel de primaire beoordeling als B&B gewenst. Met name bedrijfsovernames (wovon) kunnen discussies opleveren in het kader van de premie, en die discussies willen wij buiten de uitvoering CRTV houden.

Het is mogelijk dat de Belastingdienst het eerder afgegeven indelingsbesluit wijzigt na het doorlopen van een bezwaarprocedure (en evt. rechtszaken). Als de Belastingdienst de werkgevers alsnog heeft ingedeeld als kleine werkgever, bestaat uiteraard de mogelijkheid om na een eerdere afwijzing van UWV bezwaar aan te tekenen bij UWV (zolang de bezwaartermijn nog niet is verstreken) respectievelijk een herzieningsverzoek in te dienen bij UWV (in het geval de bezwaartermijn inmiddels is verlopen). Een nieuw indelingsbesluit van de Belastingdienst moet worden gezien als een novum.

Wettelijke basis peildatum voor vaststelling compensatie bij LAO

In voorliggend conceptwetsvoorstel wordt als peildatum de 'dag na ommekomst tweejarig opzegverbod' gehanteerd. Als peildatum voor de vaststelling van de compensatie hanteert UWV de beleidsmatige uitzondering dat compensatie ook wordt verstrekt als de arbeidsovereenkomst is geëindigd op/na 104 weken ziekte, tenzij sprake is van een verlengd opzegverbod.

UWV stelt voor om dit een wettelijke basis te geven. Dat kan meelopen in voorliggend conceptwetsvoorstel.

Peildatum CRTV LAO bij Hernieuwde Uitval – Overgangsrecht en situatie op en na 1 juli 2026

Op grond van het overgangsrecht en in sommige situaties bij hernieuwde uitval na 1 juli 2026 zal UWV straks rekening moeten houden met het volgende.

Hernieuwde uitval bij de werkgever én het voor de tweede keer - of meerdere keren - volledig doorlopen van het opzegverbod bij deze werkgever kan leiden tot het volgende:

- Er bestaat mogelijk recht op compensatie als de relevante peildatum bij hernieuwde uitval vóór 1 juli 2026 vastgesteld wordt (op basis van het Overgangsrecht);
- Er bestaat mogelijk recht op compensatie als de relevante peildatum bij hernieuwde uitval vastgesteld wordt op een datum, waarbij de werkgever als 'kleine werkgever' aangemerkt wordt in

de zin van het nieuwe artikel 7:673 e, lid 8 BW (ondanks dat dit op de tweede of latere peildatum niet het geval is).

Verhouding tot hoger recht

In de memorie van toelichting is aangegeven dat er is getoetst of sprake is van inmenging op het eigendomsrecht in de zin van artikel 1 EP EVRM. Aanspraak op artikel 1 EP EVRM is alleen mogelijk indien sprake is van legitieme verwachtingen die kunnen worden verwezenlijkt. Nu de voorwaarden zijn gewijzigd, zijn de verwachtingen niet concreet genoeg om daar legitieme verwachtingen aan te kunnen ontleen, nog afgezien van de maatregelen, zoals het overgangsrecht, die zijn genomen. Het zou UWV (zowel primair als B&B) helpen als in de memorie van toelichting expliciet wordt vermeld dat geen sprake is van legitieme verwachtingen, zodat werkgevers zich realiseren dat een beroep op artikel 1 EP EVRM reeds om die reden geen soelaas kan bieden.

2. Effectiviteit

Het doel is het beperken van de mogelijkheid tot het aanvragen van CRTV LAO tot 'kleine werkgevers' volgens de definitie van de Wfsv. Met dit conceptwetsvoorstel zal dit doel naar verwachting worden gerealiseerd. Het indelingsbesluit 'kleine werkgever' van de Belastingdienst geldt als een noodzakelijke voorwaarde voor het mogelijk toekennen van CRTV. UWV gaat enkel aanvragen van kleine werkgevers in behandeling nemen.

3. Effecten voor klanten

Werknemers

Risico op toename aantal slapende dienstverbanden:

Na invoering van het nu voorliggende wetsvoorstel blijven werknemers van middelgrote en grote werkgevers, bij wie na twee jaar arbeidsongeschiktheid de loondoorbetalingsplicht vervalt, bij ontslag recht houden op een transitievergoeding. Maar middelgrote en grote werkgevers worden straks niet langer gecompenseerd. Dit kan leiden tot een stijging van het aantal 'slapende dienstverbanden'. Werknemers ontvangen dan geen transitievergoeding.

De wijziging kan leiden tot hernieuwde rechtszaken tussen werknemer en werkgever over de verplichting voor werkgevers om een einde te maken aan het slapende dienstverband. Werkgevers zijn niet verplicht een werknemer te ontslaan. In een uitspraak van de Hoge Raad is een verplichting van de werkgever hiertoe nadrukkelijk gekoppeld aan het bestaan van de compensatie van de transitievergoeding. Die vervalt nu voor veel werkgevers.

De werkgever blijft bij een slapend dienstverband wel verplicht om mee te werken aan re-integratie. Een open vraag is in hoeverre dit ook daadwerkelijk mogelijk is (denk aan ernstig of terminaal zieke werknemers) respectievelijk feitelijk plaatsvindt.

Werkgevers

Kleine werkgevers moeten bij hun aanvraag voor compensatie transitievergoeding een bewijs overleggen dat zij door de Belastingdienst als kleine werkgever zijn ingedeeld.

Middelgrote en grote werkgevers komen niet langer meer in aanmerking voor compensatie van betaalde transitievergoedingen. Dit zal waarschijnlijk leiden tot verdere verlaging van het maatschappelijk draagvlak voor het verstrekken van een transitievergoeding door werkgevers aan werknemers na langdurige arbeidsongeschiktheid.

Sommige werkgevers kunnen de transitievergoeding mogelijk niet betalen. Dit kan leiden tot schulden en in schrijnende situaties zelfs tot faillissement. Dit kan aan werknemerskant weer leiden tot meer slapende dienstverbanden, omdat de werkgever de verplichting tot betalen van een transitievergoeding wenst te voorkomen.

Voorlichting UWV aan werkgevers

UWV zal voorlichting geven aan werkgevers via website en Klantcontactcentra KCC (o.a. Q&A).

Communicatie richting middelgrote en grote werkgevers over het niet meer gebruik kunnen maken van deze regeling is nodig. De scheidslijn van klein naar middelgrote werkgever behoeft extra aandacht en uitleg, zeker voor de groep die net rond de scheidslijn zit.

We verwachten dat bepaalde groepen werkgevers contact zullen opnemen met UWV met vragen over de definitie van 'kleine werkgever' respectievelijk een mogelijk recht op CRTV. Sommige van deze werkgevers gaan mogelijk proberen UWV te overtuigen dat ze in aanmerking moeten kunnen komen voor compensatie op grond van de CRTV:

- Werkgevers met een premieplichtige loonsom in jaar t net iets boven de grens van 25 x gemiddelde premieplichtige loonsom per werknemer. Deze werkgevers hebben een indelingsbesluit 'middelgrote werkgever' jaar t ontvangen van de Belastingdienst.
- Werkgevers die in jaar t-1 (of: in de afgelopen jaren) een indelingsbesluit 'kleine werkgever' hadden en in jaar t een indelingsbesluit 'middelgrote werkgever'.
- Werkgevers die zelf hebben berekend dat ze op peildatum (de datum eind periode twee jaar opzegverbod wegens ziekte) of op het moment van de aanvraag van de CRTV een premieplichtige loonsom hebben van minder dan 25 x gemiddelde premieplichtige loonsom per werknemer.

4. Handhaafbaarheid

We maken ook ten aanzien van de handhaafbaarheid van het voorstel een onderscheid tussen de tijdelijke en definitieve oplossing.

Tijdelijke oplossing

- Afhandeling aanvraag compensatie. Zolang de Belastingdienst geen lijst met gegevens over indelingsbesluiten (indeling in klein/middelgroot/groot) verstrekt aan UWV-Gegevensdiensten, gaat UWV-Uitkeren in het aanvraagproces de werkgever vragen om de mededeling van de Belastingdienst over de indeling als kleine werkgever als bewijsstuk overleggen. UWV-Uitkeren neemt de juistheid van het aangeleverde document aan. Bij een vermoeden van een vals document maakt Uitkeren een interne melding aan voor Handhaving. Deze interne melding zal Handhaving in overeenstemming met de reguliere werkwijze onderzoeken. Het is voor UWV lastig om de authenticiteit van de aangeleverde documenten vast te stellen. Het is niet uit te sluiten dat we worden geconfronteerd met vervalsingen. We lopen hier een M&O-risico. Vandaar dat we vanuit handhavingsperspectief als voorwaarde stellen dat de Belastingdienst de indelingsgegevens binnen afzienbare tijd – uiterlijk 1-1-2027 – beschikbaar gaat stellen aan UWV.
- Achterafcontrole. Bij de implementatie van de tijdelijke oplossing zal UWV-Handhaving onderzoek gaan verrichten naar een mogelijke inrichting van een risicoselectie op basis van risico verhogende kenmerken aan de hand waarvan achteraf kan worden gecontroleerd of de aanvragen terecht waren.

Definitieve oplossing

- Afhandeling aanvraag compensatie. Zodra de Belastingdienst de lijst met formele indelingsbesluiten doorgeeft aan UWV-Gegevensdiensten, gaan we over op een ander proces. Uitkeren zal niet langer de mededeling van de Belastingdienst over de indeling als kleine werkgever als bewijsstuk opvragen bij de werkgever maar zal deze informatie ophalen bij Gegevensdiensten. Dan hebben we zekerheid dat we de meest actuele indelingsbesluiten van de Belastingdienst gebruiken als basis voor het afhandelen van aanvragen CRTV.
- Controle. Bij de implementatie van de definitieve oplossing gaat UWV-Handhaving een integrale fraude risicoanalyse (IFRA) naar de CRTV-regeling gaan uitvoeren indien de vermoedens van misbruik mogelijk groter zijn dan wenselijk. Er is momenteel geen beeld van het risico op misbruik en oneigenlijk gebruik van de CRTV-regeling. Mogelijk kan de nog uit te voeren IFRA leiden tot nieuwe inzichten met betrekking tot de handhaafbaarheid van deze regelgeving en de mogelijk te nemen beheersmaatregelen. Indien nodig zal UWV hierover in overleg treden met SZW.

5. Informatie- en gegevenshuishouding

Voor de tijdelijke en definitieve oplossing:

- Aanpassen papieren aanvraagformulier
- Aanpassen digitaal aanvraagformulier: opnemen mogelijkheid om het bewijsstuk (mededeling Belastingdienst) te uploaden. Nadat het is ge-upload wordt het automatisch toegevoegd in EA (AOS-code nodig).
- Aanpassen XML-bericht
- Systeemaanpassingen nodig in het WWW-systeem. (Inleesprocedure, schermen, bepalen recht)
- Aanpassen wetsuitleg, werkinstructies, brieven (uitvraag gegevens, rappelbrief, afwijsbrief)
- Landelijk Bericht opstellen met informatie over de wijzigingen.
- Aanpassen content op uwv.nl en belscripts van KCC.

Extra punten bij de definitieve oplossing:

- Aanpassen Werkgeversadministratie WGA, Polis webschermen (PWS) en de configureerbare webservice (CWS).
- Realiseren van een koppeling tussen het WWW-systeem en het systeem van Gegevensdiensten om de indelingsgegevens van de Belastingdienst op te halen.

6. Minimale implementatietermijn

Tijdelijke oplossing

De doorlooptijd om de benodigde aanpassingen te realiseren bedraagt 8 maanden.

Definitieve oplossing

Zodra de Belastingdienst de indelingsbesluiten klein/middelgroot/groot doorgeeft aan UWV-Gegevensdiensten worden deze gegevens opgenomen in de Werkgeversadministratie WGA. Deze gegevens worden vervolgens via de Polis webschermen (PWS) en de configureerbare webservice (CWS) voor afnemers binnen UWV ontsloten.

Het moment waarop de aanpassingen aan de WGA, CWS en PWS kunnen worden doorgevoerd is afhankelijk van het moment waarop de Belastingdienst de indelingsgegevens kan leveren.

De verwachte doorlooptijd om de benodigde aanpassingen te realiseren bedraagt 9 maanden. Hierbij geldt als extra voorwaarde dat we (vanwege de releasekalender) pas kunnen starten met de implementatie van de definitieve oplossing in de loop van 2026.

7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten

Incidentele kosten

De incidentele kosten betreffen de tijdelijke en de definitieve oplossing.

De werkzaamheden zijn het aanpassen van het papieren en digitale aanvraagformulier, het aanpassen van het werkgeversportaal, systeemaanpassingen, werkinstructies, realiseren van een koppeling tussen het WWW-systeem en het systeem van Gegevensdiensten om de indelingsgegevens van de Belastingdienst op te halen.

Incidentele kosten (€ mln)	2026	Totaal
Beleid, procesontwerp en wetstechnisch handboek	0,02	0,02
Aanpassingen opleiding, werkinstructies en brieven	0,01	0,01
Ontwerp, bouw, test en implementatie systemen	0,42	0,42
Klant- en kenniscommunicatie	0,27	0,27
Totale incidentele kosten	0,72	0,72

Structurele kosten

De structurele kosten laten een neerwaarts effect zien doordat de regeling niet meer voor alle werkgevers geldt, maar alleen nog maar voor kleine werkgevers.

In het ingangsjaar 2026 zien we eerst nog een kleine kostenstijging door extra calls, klachten en opleiding.

Vanaf 2027 is het effect te zien van het lagere aantal aanvragen en minder bezwaarzaken.

Structurele Uitvoeringskosten (€ mln)	2026	2027	2028 en verder
Werkzaamheden Uitvoeringsproces	0,0	2,9-	3,8-
Werkzaamheden Bezwaar en Beroep	-	0,6-	0,6-
Werkzaamheden Klant- en kenniscommunicatie	0,1	0,0	0,0
Structurele Uitvoeringskosten CRTV	0,1	3,5-	4,4-

8. Gevolgen voor de verantwoordings-en beleidsinformatie

SZW heeft in de verzoekbrief geen voorstel voor nieuwe verantwoordings- en/of beleidsinformatie opgenomen. Dit betekent dat de bestaande verantwoordings- en beleidsinformatie van toepassing blijft.

-0-0-0-