



Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

**Datum**

**18 februari 2021**

**Ons kenmerk**

**SBK/10217/HS**

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
De heer drs. W. Koolmees  
Postbus 90801  
2509LV Den Haag

**Pagina**

**Onderwerp**

Uitvoeringstoets op conceptbesluit Beëindiging Overgangsrecht Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Geachte heer Koolmees,

In uw brief van 11 december 2020 (kenmerk 2020-0000166934) heeft u ons verzocht een uitvoeringstoets uit te brengen op het conceptbesluit 'Beëindigen overgangsrecht wet werken na AOW-leeftijd'.

Het besluit strekt tot het beëindigen van overgangsrecht in de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit heeft tot gevolg dat vanaf de inwerkingtreding een termijn van zes weken geldt voor onder andere de loondoorbetaling bij ziekte voor AOW-gerechtigde werknemers, in plaats van de huidige tijdelijke termijn van dertien weken. Naast de termijn van de loondoorbetaling bij ziekte worden ook termijnen die daarmee verband houden bekort van dertien tot zes weken. Dit betreft onder meer het recht op ZW-uitkering, het opzegverbod bij ziekte en de herstelprognose bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of om bedrijfseconomische redenen.

De beoogde datum van inwerkingtreding van het besluit is 1 april 2021. Voor op 1 april 2021 bestaande ziektegevallen onder AOW-gerechtigde werknemers gaat vanaf die dag de termijn van zes weken lopen, mits dat niet tot gevolg heeft dat de totale termijn meer bedraagt dan 13 weken.

De door u gevraagde uitvoeringstoets vindt u in de bijlage bij deze brief. Hieronder vermelden wij de belangrijkste bevindingen van onze uitvoeringstoets.

Haalbaarheid

De voorgestelde invoeringsdatum voor beëindiging van het overgangsrecht is 1 april 2021. Deze datum is voor ons niet haalbaar. Beëindiging van het overgangsrecht is op zijn vroegst haalbaar per 1 januari 2022, mits de implementatieopdracht uiterlijk 1 juli 2021 gegeven wordt en beëindiging van het overgangsrecht plaats vindt met eerbiedigende werking.

De invoering van het besluit vraagt om functionele aanpassingen in het systeem van de Ziektewet (UZS) en daar is voorbereidingstijd voor nodig. Gezien de volle releaseplanning in 2021 en de migratie van het UZS-systeem in het derde kwartaal van 2021 kunnen de wijzigingen op z'n vroegst per 1 januari 2022 worden gerealiseerd.

Uitvoerbaarheid

Beëindiging van het overgangsrecht is daarnaast alleen uitvoerbaar als sprake is van eerbiedigende werking. Hiermee bedoelen we dat het oude recht (maximum 13 weken) van toepassing blijft op de AOW-gerechtigde werknemer die al ziek is vóór ingangsdatum van het voorstel en dat het nieuwe recht (maximum 6 weken) van toepassing is op de AOW-gerechtigde werknemer met een eerste ziektedag op of na de invoeringsdatum van het voorstel.

Wij verzoeken u vriendelijk om het bestaande overgangsregime in de wet zodanig aan te passen dat eerbiedigende werking aan de orde is. Als eerbiedigende werking wordt geregeld, dan is het raadzaam om specifiek te regelen dat dit ook geldt voor ziektegevallen die elkaar binnen 4 weken opvolgen dan wel dit in de memorie van toelichting te verduidelijken.

Financiële gevolgen

De incidentele kosten in verband met beëindiging van het overgangsrecht op grond van eerbiedigende werking bedragen circa € 114.400. Er zijn geen structurele kosten.

Ten slotte hebben wij enkele wetstechnische opmerkingen gedeeld met uw medewerkers. Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en zien uw reactie graag binnen zes weken tegemoet.

Hoogachtend,

Voorzitter Raad van Bestuur