

Vergaderjaar 2008–2009

31 811

Wijziging van een aantal wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Verzamelwet SZW-wetgeving 2009)

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemeen deel

Dit wetsvoorstel wijzigt een aantal wetten op het terrein van de sociale-zekerheidswetgeving, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en SUWI. Het wetsvoorstel betreft onder andere wijzigingen die voortvloeien uit door het UWV aangedragen knelpunten in de uitvoering. Naast dit «klein beleid» bevat het wetsvoorstel ook een aantal wijzigingen van technische aard. De voorgestelde wijzigingen hebben geen gevolgen voor de administratieve lasten. In het artikelsgewijze deel wordt nader ingegaan op de verschillende wijzigingsvoorstellen.

Dit wetsvoorstel is door de Minister en de Staatssecretaris aan de toetsende instanties voorgelegd. Door het UWV, de IWI, en het CBP zijn toetsen uitgebracht.

UWV

Naar het oordeel van het UWV zijn de in het wetsvoorstel voorgestelde wijzigingen uitvoerbaar. De door het UWV voorgestelde wijzigingen zijn in overwegende mate in het wetsvoorstel verwerkt.

IWI

De IWI heeft het wetsvoorstel beoordeeld op de mogelijkheden van het houden van toezicht op de rechtmatigheid en de doelmatigheid. De IWI heeft aangegeven geen problemen te voorzien bij het toezicht op de uitvoering van de voorgenomen wetsaanpassingen. De opmerkingen van de IWI zijn in overwegende mate overgenomen.

CBP

Het CBP heeft advies uitgebracht over de voorgenomen bepalingen inzake gegevensuitwisseling tussen bestuursorganen en toezichthouders in de Wet SUWI, de Arbowet, de Arbeidstijdenwet en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Het CBP adviseert een explicitering te geven van het doorbreken van de geheimhoudingsplicht voor de in het wetsvoorstel omschreven doelen. De toelichting op de desbetreffende bepalingen is

aangevuld waarbij een uiteenzetting is gegeven over de doorbreking van de algemene geheimhoudingsplichten door de in het wetsvoorstel voorgestelde bepalingen inzake gegevensuitwisseling. Verder adviseert het CBP dat op korte termijn nadere regels worden opgesteld waarin zal worden aangegeven welke organisaties, in welke situaties, welke (persoons)gegevens mogen ontvangen en verstrekken. Ten aanzien van de voorgestelde bepalingen is de mogelijkheid geboden om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere regels te stellen. Van deze delegatiemogelijkheid zal gebruik worden gemaakt zodra een helder beeld ontstaat van de gegevenstromen in de samenwerkende toezichtsdomeinen. Waar het gaat om de Wet SUWI wordt er op gewezen dat ook nu al de nadere uitwerking van de gegevenstromen in het Besluit SUWI is geregeld. Dit besluit zal worden aangepast aan de voorgestelde bepalingen. Tot slot wijst het CBP er op dat ten aanzien van het verstrekken van bijzondere gegevens specifieke regels dienen te worden opgesteld. In de toelichting bij de betreffende bepalingen is aangegeven dat het hierbij niet gaat om uitwisseling van bijzondere persoonsgegevens als bedoeld in artikel 16 van de Wet bescherming persoonsgegevens, zoals bijvoorbeeld strafrechtelijke persoonsgegevens.

Artikelsgewijze deel

Artikel I Wijziging van de Werkloosheidswet

Onderdeel A

Artikel 6 van de Werkloosheidswet (WW) heeft met de Verzamelwet sociale verzekeringen 2007 een vierde lid erbij gekregen, terwijl het artikel al vier leden had. Voorgesteld wordt om dit vierde lid te vernummeren tot vijfde lid.

Onderdeel B

Met ingang van 1 januari 2007 is de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) in werking getreden. Daarmee is het persoonsgebonden budget ten behoeve van huishoudelijke hulp niet langer geregeld in de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) maar in de Wmo. De voorgestelde wijziging van de WW voorziet erin dat het derde lid van artikel 42a van de WW ook van toepassing is op personen die inkomsten ontvangen voor het verlenen van zorg op grond van een regeling voor persoonsgebonden budget, die is gegrond op artikel 5, eerste lid, van de Wmo. Daarin is bepaald dat de gemeenteraad regels vaststelt over de door het college van burgemeester en wethouders te verlenen individuele voorzieningen, onder andere te ontvangen in de vorm van een persoonsgebonden budget.

Onderdeel C

De voorgestelde wijziging vervangt artikel 62, vierde lid, van de WW. Deze bepaling verwerkt artikel 8 bis, eerste lid, van richtlijn nr. 2002/74/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 80/987/EEG van de Raad betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten inzake de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever (PbEG L 270) (Insolventierichtlijn) in de WW.

In artikel 8 bis van de Insolventierichtlijn wordt het waarborgfonds aangegeven dat bevoegd is voor de honorering van onvervulde loonaanspraken bij grensoverschrijdende arbeid. Wanneer een onderneming met activiteiten op het grondgebied van ten minste twee lidstaten in staat van

betalingsonmacht verkeert, is als waarborgfonds bevoegd om de onvervulde loonaanspraken van de werknemers te honoreren, het fonds van de lidstaat waarin de werknemers gewoonlijk hun arbeid verrichten of verrichten.

Ten tijde van de wijziging van de WW ter uitvoering van de Insolventierichtlijn is, gelet op de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen op dit punt, aangenomen dat artikel 8 bis van de Insolventierichtlijn zo moet worden uitgelegd dat de term «activiteiten» in dit artikel betrekking heeft op de onderneming zelf en niet op de werknemer (Kamerstukken II 2004/05, 30 133, nr. 3). Daarbij is de term «activiteiten» zo uitgewerkt dat een vestiging of vaste vertegenwoordiger van de werkgever is vereist.

Aanknoping bij de vaste vertegenwoordiging van de onderneming en niet van de werkgever, blijkt echter in een klein aantal gevallen geen uitkomst te bieden voor in Nederland woonachtige werknemers die werken voor buitenlandse werkgevers die geen vaste vertegenwoordiging of vaste inrichting hebben in Nederland. Door verschillen in verwerking van de Insolventierichtlijn in de regelgeving van de verschillende EU-lidstaten, blijkt inmiddels dat werknemers in sommige gevallen bij betalingsonmacht van de werkgever geen aanspraak kunnen maken op tijdelijke loondoorbetaling door een buitenlands waarborgfonds, noch dat een uitkering door het UWV mogelijk is.

Na nadere bestudering van de tekst, totstandkomingsgeschiedenis en juridische context van artikel 8 van de Insolventierichtlijn, is de regering van mening dat artikel 62, vierde lid, van de WW geen juiste verwerking is van artikel 8 bis van de Insolventierichtlijn en dat het de rechtszekerheid van de werknemers met deze uitleg niet wordt gewaarborgd, doordat aan bepaalde groepen werknemers de bescherming van artikel 8 bis van de Insolventierichtlijn feitelijk wordt onthouden.

Bij brief van 17 december 2007 (Kamerstukken II 2007/08, 31 080, nr. 7) is aan de Tweede Kamer toegezegd om artikel 62, vierde lid, van de WW aan te passen.

Artikel 61 van de Werkloosheidswet leidt er reeds toe dat een werknemer die verzekerd is op grond van de WW, in principe ook aanspraak kan maken op een insolventie-uitkering op grond van hoofdstuk IV van die wet. De toepassing van de aanwijsregels van de artikelen 13 en verder van de verordening van de Raad van 14 juni 1971, betreffende de toepassing van de sociale zekerheidsregelingen op werknemers en zelfstandigen, alsmede op hun gezinsleden, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen (PbEG L 149) (Verordening 1408/71), leidt ertoe dat in grensoverschrijdende situaties een werknemer die gewoonlijk in Nederland werkzaam is, verzekerd is krachtens de WW en derhalve in Nederland recht op een insolventie-uitkering heeft.

In sommige gevallen hoeft dit echter niet het geval te zijn. Hierbij dient met name te worden gedacht aan het geval dat iemand buiten Nederland woont, in zijn woonland ook een dienstbetrekking heeft van beperkte omvang, doch daarnaast in een dienstbetrekking met een in Nederland gevestigde werkgever gewoonlijk in Nederland werkzaam is. De toepassing van artikel 14, tweede lid, onder b, van verordening 1408/71 leidt in dat geval ertoe dat die persoon niet in Nederland op grond van de WW is verzekerd, hoewel hij gewoonlijk in Nederland werkt. Om te voorkomen dat in een dergelijk geval geen uitkering in verband met betalingsonmacht van de werkgever kan worden verkregen, terwijl de Insolventierichtlijn daartoe wel noodzaakt, wordt voorgesteld om in artikel 62, vierde lid, van de WW te bepalen dat de persoon, niet zijnde werknemer, bedoeld in de artikelen 3 of 3a van de WW, die gewoonlijk in Nederland werkzaam is, recht krijgt op een insolventie-uitkering bij betalingsonmacht van de werkgever, bedoeld in artikel 61 van de WW.

De voorgestelde aanpassing sluit aan bij de bewoordingen van artikel 8 bis van de Insolventierichtlijn en waarborgt het doel van de Insolventierichtlijn om een minimumbescherming te bieden bij betalingsonmacht van de werkgever, bedoeld in artikel 61 WW.

Een uitkering bij betalingsonmacht van de werkgever wordt verstrekt door het UWV. Het UWV kan in zijn administratie nagaan of de betrokkene is verzekerd. Voor het merendeel van gevallen zal hierdoor uitsluitend worden gegeven over de toepasselijkheid van hoofdstuk IV op die persoon.

De aanvullende toets of gewoonlijk in Nederland wordt gewerkt komt slechts aan de orde bij een aanvraag van een persoon die niet in de verzekerdenadministratie van het UWV voorkomt. Of sprake is van het hoofdzakelijk verrichten van arbeid wordt dan door het UWV beoordeeld op basis van alle individuele omstandigheden. Hierbij vormen de aard en inhoud van de arbeidsovereenkomst of opdracht een indicatie, alsmede de vraag of de betrokkenen wellicht in een ander land aanspraak heeft op een insolventie-uitkering. In gevallen van detachering naar Nederland overeenkomstig artikel 14, eerste lid, van Verordening 1408/71 is hoofdstuk IV van de Werkloosheidswet in ieder geval niet van toepassing.

Onderdeel D

Aangezien artikel 29, tweede lid, is vervallen (Stb. 2005, 573), kan hier niet meer naar verwezen worden. In plaats daarvan wordt voorgesteld te verwijzen naar een re-integratievisie en een re-integratieplan als bedoeld in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI).

Onderdeel E

Artikel 77 van de WW is nooit in werking getreden. Wel is het artikel door middel van verschillende wetwijzigingen enige malen aangepast. Mede daardoor is onduidelijkheid ontstaan over de tekst van het artikel. Inmiddels is duidelijk dat artikel 77 WW nooit in werking zal treden, omdat het niet meer aansluit bij de huidige systematiek van de WW. Artikel 77 vervalt met dit wetsvoorstel.

Artikel II Wijziging van de Ziektewet

Onderdeel A

Met deze wijziging wordt een foutieve vernummering gecorrigeerd. Met de Wet van 12 december 2007 houdende regels tot bevordering van de activering van personen die aanspraak maken op een uitkering op grond van de Ziektewet (ZW) (Stb. 2007, 553) wordt artikel 29, elfde lid, vernummerd tot het twaalfde lid. Op het moment van inwerkingtreding van genoemde wet gold echter al een twaalfde lid, te weten het artikellid dat met de Wet wijziging WW-stelsel als elfde lid aan artikel 29 is toegevoegd en dat met de Verzamelwet sociale verzekeringen 2007 tot twaalfde lid is vernummerd. Het desbetreffende artikellid wordt in onderdeel A vernummerd tot dertiende lid.

Onderdelen B en G

Naar aanleiding van de motie van Eerste Kamerlid Jurgens (Kamerstukken I 2006/07 26 200 VI, nr. 65 / 21 109 D) wordt de inhoud van artikel 20 van het Reïntegratiebesluit, dat zijn grondslag vindt in artikel 87 van de ZW en afwijkt van die wet, opgenomen in de ZW zelf (in voorgesteld artikel 29c). Hiermee wordt geen beleidswijziging beoogd, maar enkel een technische aanpassing. Met de toevoeging «bij aanvang van het dienstverband» wordt de tekst van het betreffende artikel in overeenstemming gebracht

met het huidige beleid van het UWV. Omdat alleen artikel 20 van het Reïntegratiebesluit op artikel 87 van de ZW is gebaseerd, kan artikel 87 vervallen. Opgemerkt wordt dat artikel 20 van het Reïntegratiebesluit bij eerste gelegenheid eveneens zal vervallen.

Onderdeel C

De Wet van 12 december 2007, houdende regels tot bevordering van de activering van personen die aanspraak maken op een uitkering op grond van de Ziektewet (Stb. 553) beperkt de situaties waarin de werkgever het UWV moet melden dat hij het loon inhoudt wegens het niet meewerken aan de re-integratie door de werknemer, tot artikel 629, derde lid, onderdeel c, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 76b, tweede lid, onder g, van de ZW. Voordien diende de werkgever in alle situaties die artikel 7:629, derde lid, van het BW en artikel 76b, tweede lid, van de ZW beschrijven, door te geven dat hij het loon van de werknemer inhield. Deze beperking is niet beoogd en voor het UWV ook niet wenselijk. Met de voorgestelde wijziging in onderdeel D wordt opnieuw geregeld dat de werkgever het aan het UWV moet melden indien een zieke werknemer op grond 7:629, derde lid, van het BW of artikel 76b, tweede lid, van de ZW geen recht meer heeft op loondoorbetaling bij ziekte.

Onderdeel D

Met de Wet van 12 december 2007, houdende regels tot bevordering van de activering van personen die aanspraak maken op een uitkering op grond van de Ziektewet (Stb. 553) is de termijn waarop een verzekerde aan het UWV meldt dat hij weer geschikt is tot het verrichten van arbeid, in artikel 38ab per abuis gewijzigd van twee naar vier dagen. Met de voorgestelde wijziging in onderdeel E wordt dit hersteld en wordt deze termijn weer gesteld op twee dagen, zodat voor het beter melden weer dezelfde termijn geldt als voor de melding tot de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte, bedoeld in artikel 38ab, eerste lid en artikel 38.

Onderdeel E

De voorgestelde wijziging in onderdeel E betreft een aanpassing in de terminologie van artikel 45, eerste lid, onderdeel j, van de ZW. De wachtgeldfondsen zijn in de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) vervangen door het instellen van sectorfondsen op grond van artikel 94 van de Wfsv. In artikel 45, eerste lid, onderdeel j, van de ZW gaat het dan ook om de mogelijke benadeling van een sectorfonds in plaats van een wachtgeldfonds. De voorgestelde wijziging corrigeert dit.

Onderdeel F

Met onderdeel F wordt voorgesteld een foutieve verwijzing in artikel 72b te corrigeren. Artikel 72b dient toegepast te worden onder onverminderde werking van artikel 72c van de ZW .

Onderdeel H

Met de Wet van 22 mei 2008 tot wijziging van enige wetten teneinde het verhaal van kosten van re-integratiemaatregelen te vergemakkelijken (Stb.199), is in de ZW artikel 93 toegevoegd. Er was echter reeds eerder een artikel 93 toegevoegd met de Wet van 12 december 2007, houdende regels tot bevordering van de activering van personen die aanspraak maken op een uitkering op grond van de Ziektewet (Stb. 553). Door vernummering van het tweede artikel 93 tot artikel 94 wordt dit hersteld.

Artikel III Wijziging Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Onderdelen A onder 1 en L

In artikel 2 van de Aanwijzingsregeling regelingen ex artikel 7 en 7a Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) is geregeld dat degene die wegens werkloosheid niet werkt en die een wachtgeld ontvangt, onder bepaalde voorwaarden, verzekerd is voor de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA). Nog niet geregeld is dat de persoon die recht heeft op wachtgeld, net als de verzekerde die recht heeft op een uitkering op grond van de WW (zie artikel 58, eerste lid, onderdeel b, WIA), na 104 weken ziekte voldoet aan de referte-eis. Dit wordt nu alsnog geregeld.

In artikel 58, eerste lid, onderdeel c, Wet WIA is geregeld dat degene die vanuit de WW als werknemer is gaan werken, niet aan de referte-eis voor de loongerelateerde Werkhervattingsuitkering Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA-uitkering) hoeft te voldoen als zijn recht op een WW-uitkering niet is herleefd omdat hij ziek is. Een vergelijkbare situatie is de volgende: het recht op een WW-uitkering is geëindigd vanwege het ontstaan van een recht op uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, maar na eindiging van laatstgenoemd recht herleeft het WW-recht niet omdat de betrokkene ziek is. Ook voor deze situatie wordt geregeld dat de verzekerde wordt geacht te hebben voldaan aan de referte-eis. Na 104 weken ziekte komt hij dus in aanmerking voor een loongerelateerde WGA-uitkering.

Onderdeel A onder 2

Met de Wet werken aan winst is artikel 3.2 van de Wet inkomstenbelasting 2001 (Wet IB 2001) aangepast. Hierdoor is geregeld dat deze MKB-winstvrijstelling wordt afgetrokken van de winst om tot de belastbare winst uit onderneming te komen. Voor de winstvaststelling ligt het voor de hand dat niet alleen de ondernemersaftrek bij de belastbare winst wordt opgeteld, maar ook de MKB-winstvrijstelling. Met de wijziging genoemd in onderdeel A onder 2 wordt dit bewerkstelligd.

Onderdeel B

De wijzigingen in artikel 6, vijfde lid, eerste volzin, betreffen redactionele verbeteringen

Onderdeel C

Met ingang van 1 januari 2007 is de Wmo in werking getreden. Daarmee is het persoonsgebonden budget ten behoeve van huishoudelijke hulp niet langer geregeld in de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) maar in de Wmo. De voorgestelde wijziging van de Wet WIA voorziet erin dat het zevende lid van artikel 15 van de Wet WIA ook van toepassing is op personen die inkomsten ontvangen voor het verlenen van zorg op grond van een regeling voor persoonsgebonden budget, die is gegrond op artikel 5, eerste lid, van de Wmo. Daarin is bepaald dat de gemeenteraad regels vaststelt over de door het college van burgemeester en wethouders te verlenen individuele voorzieningen, onder andere te ontvangen in de vorm van een persoonsgebonden budget.

Onderdeel D

Bepaalde groepen personen kunnen zich vrijwillig verzekeren voor de Wet WIA en de ZW. Het spreekt voor zich dat dit dezelfde groepen zijn. Echter,

degenen van wie de WIA-uitkering is geëindigd kunnen zich wél vrijwillig verzekeren voor de ZW (zie artikel 64, eerste lid, onderdeel f ZW), maar niet voor de Wet WIA. Dat is uiteraard niet de bedoeling geweest. Daarom wordt dit nu alsnog geregeld in de Wet WIA.

Onderdeel E

In artikel 23, zesde lid, Wet WIA is geregeld dat iemand die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, het UWV kan verzoeken om een verkorte wachttijd. Deze mogelijkheid bestaat niet voor verzekerden die ziekgeld op grond van de ZW ontvangen. Het kan zich echter voordoen dat iemand zowel ziekgeld ontvangt als recht heeft op loondoorbetaling. Dat doet zich bijvoorbeeld voor als iemand die ziek wordt een WW-uitkering ontvangt én een dienstbetrekking heeft. Of als iemand met een dienstbetrekking ziek wordt en recht heeft op ziekgeld op grond van artikel 29a ZW (ziekgeld in verband met zwangerschap of bevalling) of artikel 29b ZW (no-riskpolis). In deze situaties heeft de werkgever er belang bij dat de betrokken werknemer een verkorte wachttijd aanvraagt, want dan vervallen zijn re-integratieverplichtingen als de betrokkene recht heeft op een IVA-uitkering (IVA= Inkomensverzekering voor Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten). De tekst van de huidige bepaling kan zo worden uitgelegd dat in de geschetste situatie geen verkorte wachttijd kan worden aangevraagd, omdat de betrokken werknemer – naast zijn recht op loondoorbetaling – ziekgeld ontvangt. Vanwege deze onduidelijkheid wordt geregeld dat alléén geen verkorte wachttijd kan worden aangevraagd als de verzekerde ziekgeld ontvangt én geen recht heeft op loondoorbetaling.

Onderdeel G

Dit artikel betreft de periodieke (jaarlijkse) herbeoordeling gedurende de eerste 5 jaar nadat recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering is ontstaan bij geringe kans op herstel. Bij deze keuring wordt beoordeeld of de verzekerde die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is als bedoeld in artikel 4, derde lid, nog steeds volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. In de wettekst staat nu echter alleen «volledig arbeidsongeschikt». Door toevoeging van het woord «duurzaam» wordt deze onjuistheid hersteld.

Onderdeel H

In artikel 49, eerste lid, onderdeel a, van de Wet WIA is bepaald dat het recht op een IVA-uitkering eindigt als de verzekerde niet meer volledig arbeidsongeschikt is. Een letterlijke uitleg zou meebrengen dat het recht op IVA-uitkering niet eindigt als de betrokkene wel volledig maar niet meer duurzaam arbeidsongeschikt is. Dit is niet de bedoeling, omdat in die situatie iemand recht heeft op een WGA-uitkering en die uitkering niet kan samenlopen met een IVA-uitkering. Daarom wordt de tekst van artikel 49, onderdeel a, van de Wet WIA bepaling zo gewijzigd dat het recht op een IVA-uitkering ook eindigt als de verzekerde niet meer duurzaam arbeidsongeschikt is.

Onderdelen I en V

In artikel 51 Wet WIA is geregeld dat de hoogte van de IVA-uitkering 70% van het maandloon bedraagt. Verder is in artikel 126 Wet WIA geregeld dat de hoogte van de IVA-uitkering op 75% van het maandloon wordt vastgesteld op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip. Dit besluit is inmiddels vastgesteld op 11 december 2006 (zie Stb. 2006, 698). Daarom

kan in artikel 51 Wet WIA nu worden bepaald dat de IVA-uitkering 75% van het maandloon bedraagt, en kan artikel 126 Wet WIA vervallen.

Onderdeel J

In artikel 52, tweede lid, Wet WIA is geregeld dat het UWV iemand met recht op een IVA-uitkering moet oproepen voor een herbeoordeling, als hij gedurende twaalf kalendermaanden een inkomen verdient dat meer bedraagt dan 20% van het maatmaninkomen *per kalendermaand*. Kalendermaand is echter een periode en geen grootheid. Daarom wordt het begrip «kalendermaand» vervangen door «maand».

Onderdeel M

Bij het opnemen van de in artikel 58, eerste lid, onderdeel c, Wet WIA genoemde situatie, is verzuimd te bepalen dat de duur van de reeds genoten WW-uitkering in mindering wordt gebracht op de duur van de loongerelateerde uitkering van de WGA-uitkering. Dit gebeurt ook in de hiermee vergelijkbare situatie dat de verzekerde onmiddellijk voorafgaande aan de wachttijd recht had op een WW-uitkering. Deze omissie wordt met de voorgestelde wijziging van artikel 59, derde lid, Wet WIA hersteld.

Hetzelfde wordt nu duidelijk geregeld voor de situatie dat de verzekerde na 104 weken ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt is en dan recht heeft op een WW-uitkering. In deze situatie kan alsnog recht op een WGA-uitkering ontstaan als de verzekerde binnen vier weken (als gevolg van een andere oorzaak) of vijf jaar (als gevolg van dezelfde oorzaak) ten minste 35% arbeidsongeschikt wordt. In dit geval wordt de duur van de inmiddels ontvangen WW-uitkering in mindering gebracht op de loongerelateerde WGA-uitkering.

Tot slot wordt ook voor de twee nieuwe situaties die hiervoor zijn genoemd (zie onderdelen A onder 1 en L), voorgesteld om de duur van de reeds genoten WW- of wachtgelduitkering in mindering te brengen op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.

Onderdeel N

Als iemand volledig (niet-duurzaam) arbeidsongeschikt is, dan geldt voor hem geen inkomenseis om in aanmerking te komen voor een loonaanvulling. Mocht deze persoon op een gegeven moment niet meer volledig arbeidsongeschikt zijn, dan gaat voor hem na een termijn van 24 kalendermaanden een inkomenseis gelden. In die periode kan er echter sprake zijn van een kortstondige periode dat de betrokkene weer volledig arbeidsongeschikt is. Dit onderbreekt voornoemde periode van 24 kalendermaanden niet. Deze loopt door, tenzij de betrokkene ten minste twee kalendermaanden volledig arbeidsongeschikt is. In dat laatste geval eindigt de periode van 24 kalendermaanden en geldt voor deze persoon wederom geen inkomenseis. Tevens is in dit onderdeel geregeld dat het ingaan van voornoemde periode van 24 maanden ook geldt voor de verzekerde als bedoeld in het tweede lid, laatste volzin, met dien verstande dat die periode pas ingaat na het verstrijken van de in die zin bedoelde twee kalendermaanden.

Onderdeel O

Omdat het recht op uitkering of de hoogte van de uitkering op grond van deze wet niet alleen op aanvraag kan herleven respectievelijk worden gewijzigd, maar ook ambtshalve, wordt in het nieuwe twaalfde lid gere-

geld dat het elfde lid van overeenkomstige toepassing is wanneer geen sprake is van een aanvraag. Daardoor kan de herleving of het later ontstaan van het recht dan wel de verhoging van de uitkering niet vroeger ingaan dan 52 weken voorafgaand aan de dag waarop het UWV heeft vastgesteld dat daarvan sprake is. Hiermee wordt aangesloten bij de overige arbeidsongeschiktheidswetten, waar deze beperking in terugwerkende kracht op vergelijkbare wijze is geregeld.

Onderdeel P

Dit onderdeel voegt een zin toe aan artikel 65 van de Wet WIA, waardoor het UWV de re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer niet hoeft te beoordelen, indien de werknemer, op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel e, f of g, ZW, recht heeft op ziekgeld. Deze groep is in dienst van een werkgever, maar ontvangt van het UWV ziekgeld wegens orgaandonatie, zwangerschap/bevalling of arbeidshandicap. De werkgever moet wel zorgdragen voor de re-integratie-activiteiten en het opstellen van een re-integratieverslag als het dienstverband tussentijds eindigt. Aangezien bij niet-nakoming van deze verplichting geen sanctie geldt – omdat de werkgever in geval van ziekte wegens orgaandonatie, zwangerschap/bevalling of arbeidshandicap financieel uit de wind wordt gehouden – wordt geregeld dat het UWV de re-integratie-inspanningen ook niet hoeft te beoordelen. Immers, als er geen consequenties aan worden verbonden, is het ook niet nodig om de inspanningen te beoordelen.

Onderdeel Q

Artikel 82, vierde lid, Wet WIA bepaalt dat de eigenrisicodrager WGA niet het risico draagt van onder andere WGA-uitkeringen die toegekend worden in aansluiting op een voordien op grond van de ZW toegekende uitkering. Door de voorgestelde wijziging wordt verduidelijkt dat ook indien als gevolg van bijvoorbeeld detentie of verblijf in het buitenland bij einde wachttijd geen ZW-uitkering wordt ontvangen, de eigenrisicodrager niet zelf het risico hoeft te dragen. De gekozen formulering sluit aan bij de formulering van artikel 117b, derde lid, onderdeel c, van de Wfsv.

Onderdeel R

Tegelijkertijd met het afschaffen van de mogelijkheid om eigenrisicodrager voor de WAO te worden, is ook de mogelijkheid om eigenrisicodrager voor de IVA te worden, beëindigd door middel van de wet van 12 december 2007 tot wijziging van de Wfsv, de WAO en de Wet WIA in verband met het afschaffen van de mogelijkheid om eigenrisicodrager te worden voor de WAO en de Inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten in het kader van de Wet WIA, het afschaffen van de premiedifferentiatie voor de Arbeidsongeschiktheidskas en enige andere wijzigingen (Stb. 557). Door middel van die wijziging zijn ook de verwijzingen naar de mogelijkheid om eigenrisicodrager te worden voor de IVA in de desbetreffende wetsartikelen geschrapt. Abusievelijk is de wijzigingsopdracht om artikel 83 in dit kader aan te passen onjuist geformuleerd waardoor deze niet kon worden doorgevoerd. Door middel van de voorgestelde wijziging wordt dit hersteld.

De doorbelasting van de garantie-uitkering, bedoeld in artikel 62, derde lid, van de Wet WIA, is verschillend geregeld voor de eigenrisicodrager en voor de publiek verzekerde werkgever. Dit nu wordt onwenselijk geacht. De voorwaarden voor de uitkering en de lasten van de uitkering die worden gedragen door de publiek verzekerde werkgevers/ doorbelast aan de eigenrisicodragers moeten gelijk zijn. Dit vloeit voort uit het level

playing field dat aan het stelsel van eigenrisicodragen ten grondslag ligt. Wenselijk is dat de regeling voor de eigenrisicodragers inhoudelijk gelijk wordt aan die voor de omslagleden. Daarom wordt nu in artikel 83, tweede lid, van de Wet WIA voorgesteld te regelen dat ook de verhoging van de vervolgitkering op grond van artikel 62, derde lid, van de Wet WIA (de garantieregeling) door de eigenrisicodragers op het UWV kan worden verhaald. In verband daarmee is de formulering van de eerste zin van het derde lid, verduidelijkt. Omgekeerd geldt dat het UWV, indien het UWV de vervolgitkering betaalt, de verhoging van de vervolgitkering in verband met de garantieregeling, niet kan verhalen op de eigenrisicodragers. Dit volgt uit de formulering van artikel 83, derde lid, van de Wet WIA.

Onderdelen S en T

Dit betreft het opnemen van een verlengings- en verdagingsmogelijkheid voor de situatie dat het nodig is om de in het buitenland woonachtige betrokkene voor een medische/arbeidskundige beoordeling op te roepen naar Nederland. In de Wet WIA, de WAO, de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) is een verlengingsmogelijkheid van ten hoogste 6 maanden opgenomen als in het kader van de primaire beslissing nadere *informatie* uit het buitenland moet worden opgevraagd. Voor de beslissingen waarbij in het buitenland wonenden moeten worden opgeroepen is dit echter niet geregeld. Voorgesteld wordt om voor de primaire fase een verlengingsmogelijkheid op te nemen en voor de beslissing op bezwaar een verdagingsmogelijkheid voor beslissingen waarbij in het buitenland wonenden moeten worden opgeroepen, waarbij aangesloten wordt bij de termijn van maximaal 6 maanden. Bij deze onderdelen is aangesloten bij de terminologie zoals die in de Awb wordt gebezigd; in de primaire fase wordt gesproken over «verlenging van de termijn» en in de bezwaarfase over «verdagening van de beslissing».

Onderdeel U

Op grond van artikel 59, derde lid, Wet WIA dient in een aantal situaties de duur van de ontvangen WW-uitkering of van het ontvangen wachtgeld in mindering te worden gebracht op de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering. Het gemeenschappelijke van de bedoelde situaties is dat de betrokkene (al dan niet direct) voorafgaand aan de wachttijd uitsluitend verzekerd was voor de Wet WIA omdat hij recht had op een WW-uitkering (of op wachtgeld). De ratio daarvan is dat het recht op een WW-uitkering na de wachttijd van 104 weken zou zijn herleefd als de betrokkene niet ten minste 35% arbeidsongeschikt zou zijn geweest. Artikel 59, derde lid, Wet WIA zorgt ervoor dat de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering gelijk is aan de resterende duur van het niet herleefde recht op een WW-uitkering. Met ingang van 1 oktober 2006 is de duur van de WW-uitkering verkort. En vanaf 1 januari 2008 wordt de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering op dezelfde wijze vastgesteld als de duur van de WW-uitkering. Dit kan tot gevolg hebben dat bij een verzekerde die voor 1 oktober 2006 recht had op een WW-uitkering en na 1 januari 2008 recht heeft op een WGA-uitkering, de resterende duur van de (niet-herleefde) WW-uitkering langer kan zijn dan de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering, waardoor hij die laatste uitkering niet ontvangt. Dat is uiteraard niet de bedoeling geweest van de wijzigingen van de uitkeringsduur in de WW en WGA. Daarom wordt geregeld dat de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering ten minste gelijk is aan de resterende duur van de niet-herleefde WW-uitkering. Deze situatie kan zich niet meer voordoen als het recht op WW-uitkering is ontstaan na 1 oktober 2006.

Artikel IV Wijziging van de Wet Invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Onderdelen A en B en artikel XV

Met het vervallen van de artikelen 2.7a en 2.7b van de Wet Invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet IWIA) kan het UWV niet langer aan de zieke werknemer die een dienstbetrekking heeft, een persoonsgebonden re-integratiebudget (PRB) verstrekken. Gedurende de verplichte loondoorbetalingsperiode zijn de werkgever en werknemer primair verantwoordelijk voor re-integratie. De werkgever moet in deze periode voldoende inspanningen plegen om zijn werknemer te re-integreren. Daaraan is ook een verantwoordelijkheid in financiële zin verbonden. De inzet van het PRB, dat uit publieke middelen wordt gefinancierd, doorkruist de huidige verantwoordelijkheidsverdeling voor re-integratie en dat wordt niet wenselijk geacht.

De regeling voor het PRB voor zieke werknemers is met de invoering van de Wet WIA in de Wet IWIA opgenomen. Daarmee werden bestaande aanspraken gewaarborgd. Aan een dergelijke bepaling bestaat thans geen behoefte meer.

Hetzelfde geldt voor artikel 73a van de WW. Invoering van dit artikel werd beoogd met artikel 43, onderdeel Za, van de Invoeringswet Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet ISUWI). Omdat dat wijzigingsartikel niet in werking is getreden, kent de WW thans geen artikel 73a. Derhalve dient niet artikel 73a van de WW, maar artikel 43, onderdeel Za, van de Wet ISUWI te vervallen.

Ten behoeve van PRB'en die zijn verstrekt voor de datum van inwerking-treding van deze wet of waartoe een aanvraag voor die datum bij het UWV is ingediend, is overgangsrecht in het voorgestelde nieuwe artikel 2.7b van de Wet IWIA opgenomen. Hierdoor blijven de voorwaarden die gelden voor reeds toegekende en aangevraagde PRB'en ook na het vervallen van de artikelen 2.7a en 2.7b van de Wet IWIA onverkort van toepassing. Het opnemen van overgangsrecht in de Wet ISUWI is niet nodig, omdat artikel 43, onderdeel Za, van die wet nooit in werking is getreden.

Het is slechts nodig in het voorgestelde overgangsrechtelijke artikel, artikel 2.7a, zoals dat thans luidt, te noemen en niet artikel 2,7b zoals dat thans luidt. Artikel 2.7b, zoals dat thans luidt, regelt immers «slechts» dat het Besluit SUWI tevens is gebaseerd op artikel 2.7a, zoals dat thans luidt. Dat is bij de inwerkingtreding van Wet IWIA geregeld en hoeft nu niet voor de overgangsrechtelijke situatie nogmaals te worden geregeld. Het UWV kan voor de «oude» PRB'en derhalve gebruik maken van de desbetreffende bepalingen uit het Besluit SUWI.

Opgemerkt wordt dat het PRB dat hiermee komt te vervallen moet worden onderscheiden van het experimentele PRB voor arbeidsongeschikte uitkeringsgerechtigden, bedoeld in artikel 2.6 van de Wet IWIA, en de individuele re-integratie-overeenkomst (IRO), bedoeld in artikel 4.2 van het Besluit SUWI. Dat PRB en de IRO blijven onveranderd voortbestaan.

Onderdeel C

Voordat het bestuursorgaan op het bezwaar beslist, stelt het belanghebbenden in de gelegenheid te worden gehoord (artikel 7:2 Algemene wet bestuursrecht (Awb)). Met ingang van 1 januari 2006 is in de wetten die UWV uitvoert echter geregeld, dat het UWV van het horen van belanghebbenden kan afzien indien de belanghebbende niet binnen een door het UWV gestelde redelijke termijn, verklaart dat hij gebruik wil maken van het recht te worden gehoord (artikelen 72c ZW, 113 Wet WIA, 87a WAO, 95b WAZ, 69b Wajong, 128 WW en 37a Toeslagenwet (TW)). Een dergelijke bepaling ontbreekt in de Wet IWIA, terwijl ook op grond van die wet

besluiten worden genomen waartegen bezwaar openstaat. Het ontbreken van een dergelijke bepaling heeft tot gevolg dat niet zeker is of de hier bedoelde uitzondering op de hoorplicht ook geldt in gevallen waarin bezwaar wordt gemaakt tegen besluiten die genomen zijn op grond van de Wet IWIA. Daarom wordt voorgesteld de Wet IWIA op dit punt aan te vullen met een gelijkkluidende bepaling.

Artikel V Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet

Onderdeel A

In artikel 1 van de Grondwet is bepaald dat discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, niet is toegestaan en dat allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld moeten worden. Het verbod op discriminatie vloeit voort uit diverse internationale verdragen en EG-richtlijnen. In Nederland is het verbod op discriminatie verder uitgewerkt in artikel 7:646 Burgerlijk Wetboek (BW), dat betrekking heeft op gelijke behandeling van mannen en vrouwen, en in een viertal specifieke gelijke behandelingswetten, te weten: de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Omdat de Algemene wet gelijke behandeling mede betrekking heeft op discriminatie op grond van hetero- of homoseksuele gerichtheid vallen de gronden leeftijd, handicap en seksuele gerichtheid hiermee expliciet onder de term «welke grond dan ook» van artikel 1 van de Grondwet. In de Wet op de ondernemingsraden is verder geregeld dat de ondernemingsraad dient te waken tegen discriminatie in de onderneming en in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming dient te bevorderen (artikel 28, derde lid).

In de namens het kabinet door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap op 9 november 2007 ingediende nota Lesbisch- en homo-emancipatiebeleid 2008–2011 is aangegeven dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de mogelijkheid onderzoekt van het opnemen van discriminatie als psychosociale arbeidsbelasting in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)¹. Ook in reactie op de motie van de leden Dibi en Depla, ingediend tijdens de behandeling van de begroting Wonen, wijken en integratie voor het jaar 2008², is aangegeven dat zal worden bezien of het tegengaan van discriminatie zou kunnen worden opgenomen in de Arbowet³. Bij brief aan de Tweede Kamer van 13 december 2007 is het plan van aanpak discriminatie op de arbeidsmarkt aangeboden. In dat plan is aangegeven dat het de bedoeling is dat de beleidsverplichting uit de Arbowet met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting zich ook uitstrekt tot discriminatie op de werkvloer⁴. Bij brief van 23 april 2008 is ten slotte aangegeven dat gedacht wordt aan het expliciet toevoegen van discriminatie aan de opsomming van onderwerpen die nu onder psychosociale arbeidsbelasting vallen⁵. Daarbij is tevens aangegeven dat de plicht bestaat discriminatie op de werkvloer te bestrijden. Mensen moeten worden beoordeeld op hun talenten en niet op bijvoorbeeld hun afkomst of religie. Discriminatie is evenzeer als agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten en werkdruk één van de factoren in de arbeidssituatie die kan leiden tot stress.

Met het onderhavige voorstel tot wijziging van de Arbowet wordt uitvoering gegeven aan dit onderdeel van het plan van aanpak discriminatie op de arbeidsmarkt.

Het voorstel voorziet in de opname in de definitie van psychosociale arbeidsbelasting van direct of indirect onderscheid als een van de factoren in de arbeidssituatie die stress teweeg kunnen brengen. In de bedoelde

¹ Kamerstukken II 2007–2008, 27 017, nr. 33, p. 39.

² Kamerstukken II 2007–2008, 31 200 XVIII, nr. 32.

³ Kamerstukken II 2007–2008, 31 200 XVIII, nr. 40, p. 8.

⁴ Kamerstukken II 2007–2008, 29 544 en 30 950, nr. 130, p. 4 en 5.

⁵ Kamerstukken II 2007–2008, 29 544, nr. 149, p. 5.

definitie wordt niet de term discriminatie gebruikt maar wordt aansluiting gezocht bij de bestaande begrippen «direct en indirect onderscheid» als bedoeld in de hiervoor genoemde gelijke behandelingswetten. In deze wetten wordt onder direct respectievelijk indirect onderscheid verstaan dat iemand op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte, respectievelijk dat een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, burgerlijke staat, leeftijd dan wel een hetero- of homoseksuele gerichtheid of met een handicap of chronische ziekte bijzonder treft. Met betrekking tot discriminatie in de Arbowet wordt opgemerkt dat het zowel gaat om direct onderscheid, met inbegrip van seksuele intimidatie, als om indirect onderscheid hetgeen factoren zijn die stress tot gevolg kunnen hebben. De vraag of er sprake is of kan zijn van direct of indirect onderscheid moet worden beantwoord aan de hand van de uitleg en rechtspraak van deze begrippen in bovenvermelde gelijkebehandelingswetten. Hoewel het begrip «seksuele intimidatie» reeds wordt begrepen onder het begrip «direct onderscheid» in de gelijkebehandelingswetgeving, blijft dit element, omwille van de duidelijkheid, expliciet vermeld. Opgemerkt zij verder nog dat het in de definitie van psychosociale arbeidsbelasting factoren betreft waarvan sprake is *in de arbeidssituatie en die stress teweeg brengen*; het gaat dus om direct of indirect onderscheid in de arbeidssituatie dat stress teweegbrengt. Omdat het moet gaan om direct of indirect onderscheid *in de arbeidssituatie*, dus op de werkvloer, kan de factor direct of indirect onderscheid niet betrekking hebben op onderscheid ten aanzien van beloningen.

Uitbreiding van het begrip psychosociale arbeidsbelasting met direct of indirect onderscheid brengt met zich mee dat de werkgever op grond van artikel 3, tweede lid, Arbowet, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid moet voeren gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van discriminatie op de werkvloer. Op grond van artikel 2.15 van het Arbeidsomstandighedenbesluit moet de werkgever in het kader van de risico-inventarisatie en evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de Arbowet, de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordelen en in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 5 van de Arbowet, maatregelen vaststellen en uitvoeren om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken.

Iedere organisatie zal dus moeten onderzoeken wat en in welke situatie deze zich voordoen en wat de bronnen en oorzaken voor psychosociale arbeidsbelasting en dus ook voor discriminatie zijn en in welke situatie deze zich voordoen. De uitkomsten van de risico-inventarisatie zijn daarvoor het startpunt.

Als gevolg van het opnemen van het element «onderscheid», in de definitie van psychosociale arbeidsbelasting krijgt ook de Arbeidsinspectie (AI) een rol. Bij de handhaving wordt zoveel mogelijk aangesloten bij het huidige handhavingsbeleid van de AI rondom seksuele intimidatie en pesten. Dat betekent dat de AI bij geconstateerde of gemelde discriminatie aan de werkgever zal vragen om aan te tonen dat deze een beleid heeft inzake psychosociale arbeidsbelasting. Dit houdt tevens in dat als de AI constateert dat in een bepaald bedrijf sprake is van duidelijke kansen op discriminatie, van de werkgever kan worden geëist dat er gericht beleid wordt gevoerd. Geeft de werkgever daaraan geen gevolg, dan kan de AI een bestuurlijke boete opleggen. Om geen misverstand te laten ontstaan wordt opgemerkt dat de AI geen toezichhoudende taak heeft bij de bestrijding van geconstateerde discriminatie op de werkvloer zelf. De AI

beoordeelt niet zelf of er daadwerkelijk sprake is van discriminatie (of ongeoorloofd onderscheid) deze taak is voorbehouden aan de Commissie gelijke behandeling of de rechter.

Tevens wordt in onderdeel A een aantal redactionele onjuistheden ongedaan gemaakt ten aanzien van de definitie van «vrijwilliger» dat met de Verzamelwet SZW-wetgeving 2008 in de Arbowet terecht is gekomen.

Onderdeel B

In artikel 4, eerste lid, was verzuimd om te verwijzen naar het eerste lid van artikel 1. Door onderdeel B wordt dit gecorrigeerd.

Onderdeel C

Bij de Verzamelwet SZW-wetgeving 2008 is in artikel XII, onderdeel D, de aanhef van het eerste lid van artikel 14 van de Arbowet gewijzigd. Verzuimd is om het tweede lid, onderdeel c, hiermee in overeenstemming te brengen. Door onderdeel C wordt dit gecorrigeerd. De wijziging brengt met zich mee dat in de omstandigheden, bedoeld in het tweede lid, onderdeel c, ook een bedrijfsarts de risico-inventarisatie en -evaluatie kan toetsen en daarover kan adviseren.

Onderdeel D

Het nieuwe derde lid van artikel 20 voorziet in een uniforme regeling ter zake van de aan een certificaat respectievelijk aanwijzing als certificerende instelling (CI) te stellen beperkingen en voorschriften. Ook voor de aanwijzing wordt thans bepaald dat deze alleen voor een beperkte tijdsduur kan worden gegeven. In de praktijk is dat overigens al overwegend het geval. Uitgangspunt zal zijn een periode van vier jaar. Tijdig, voor het verstrijken van de einddatum, moet weer een verzoek tot het verstrekken van een certificaat respectievelijk aanwijzing worden gedaan, waarbij een nieuwe toetsing aan de dan geldende wettelijke voorschriften plaatsvindt.

Verder wordt in het nieuwe vierde lid, sub b, expliciet bepaald dat de gronden voor schorsing (naast die voor wijziging en intrekking) van een aanwijzing worden geregeld bij of krachtens algemene maatregel van bestuur. Voor certificaten is dit al bepaald (sub c en het huidige artikel 20, vierde lid). Hieraan zal uitvoering worden gegeven in het Arbeidsomstandighedenbesluit en een daarop gebaseerd adequaat toezichthoudend beleid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Dit biedt de mogelijkheid passend te reageren al naar gelang de aard en ernst van de bij een CI geconstateerde tekortkoming.

Voor een aanwijzing als CI op een specifiek werkveld door de Minister van SZW is een beoordelingsonderzoek nodig om vast te stellen of de instelling voldoet aan de voorwaarden zoals genoemd in het vierde lid, onder b. De kosten van het beoordelingsonderzoek (gemaakt door zowel het Ministerie van SZW als derden) kunnen ten laste worden gebracht van de aanvrager om te worden aangewezen als CI. De aanvrager dient een beoordelingsonderzoek te laten doen door de Raad voor Accreditatie (RvA). Dit wordt als aanwijzingsvoorwaarde vastgelegd in het Arbeidsomstandighedenbesluit. Omdat de kosten per werkveld en zelfs binnen een werkveld kunnen verschillen, wordt in artikel 20, zevende lid, volstaan met vermelding van een aantal cruciale criteria die door de derden in acht genomen moeten worden bij het berekenen van de kosten. Te weten de zorgvuldigheid, transparantie en eenduidigheid (zoals een goede onderbouwing van de te hanteren bedragen in het algemeen, een duidelijke uiteenzetting van de opbouw van de in concreto gemaakte

kosten en het gelijk behandelen van gelijke gevallen), de redelijkheid (zoals een adequate verhouding tussen de in rekening gebrachte kosten en de omvang van het onderzoek) en de proportionaliteit (zoals verschillende bedragen voor de initiële toelating en post-toelatingswerkzaamheden. Zie ook hieronder). Deze criteria zijn verder uitgewerkt in de hoofdovereenkomst tussen de Staat der Nederlanden en RvA betreffende de werkzaamheden van de RvA bij de beoordeling van, in het kader van wettelijke regelingen, aan te wijzen instellingen en de tussen het ministerie van SZW en de RvA af te sluiten maatwerkovereenkomst. Zo is bepaald dat het dagtarief dat de RvA hanteert in 2005 voor beoordeling, jaarlijks mag worden verhoogd met maximaal het CBS-prijsindex-cijfer voor zakelijke dienstverlening.

De aanvrager om te worden aangewezen als CI betaalt de eventuele vergoeding van die kosten rechtstreeks aan de RvA.

Gaat het om door de overheid (het Ministerie van SZW) zelf te maken kosten dan geldt uiteraard een soortgelijke aanpak. Terzake zijn de bepalingen van de Awb van belang en van toepassing (met name de hoofdstukken 2 en 3; beginselen van behoorlijk bestuur, besluitvorming, termijnen, motivering).

Met het bovenstaande is de reguliere aanwijzingsprocedure op hoofdlijnen beschreven. Dit laat onverlet dat er werkvelden kunnen zijn, die aanleiding geven tot een afwijkende procedure.

De aanwijzingsprocedure en de mogelijkheid tot differentiatie worden verder uitgewerkt en vastgelegd in het Arbeidsomstandighedenbesluit en de Arbeidsomstandighedenregeling.

Meer dan thans het geval is zullen de CI's periodiek toezien (herbeoordelingsonderzoek) op de vraag of de houders van een certificaat gedurende de looptijd ervan (in principe vier jaar) nog steeds voldoen aan de voorwaarden voor afgifte van het certificaat en daarop handhaven.

Hetzelfde geldt voor het toezicht door het Ministerie van SZW op de CI's ten behoeve van de ministeriële besluitvorming betreffende voortzetting van een aanwijzing c.q. hernieuwde aanwijzing doet de RvA periodiek herbeoordelingsonderzoek naar de vraag of de CI's nog voldoen aan de voorwaarden voor het verkrijgen van een aanwijzing.

De houder van een certificaat respectievelijk de aangewezen instelling is verplicht mee te werken aan periodieke herbeoordelingsonderzoeken door de CI waarvan het certificaat is verkregen, respectievelijk de RvA.

Deze verplichting dient, uit een oogpunt van inzichtelijkheid en transparantie, te worden opgenomen in een voorschrift dat is verbonden aan het certificaat respectievelijk de aanwijzing (artikel 20, vijfde lid). Ontbreekt een dergelijk voorschrift dan kan geen herbeoordelingsonderzoek plaats vinden.

De kosten van herbeoordelingsonderzoeken naar het blijven voldoen aan de voorwaarden voor een certificaat respectievelijk aanwijzing kunnen ten laste worden gebracht van de houder van het certificaat respectievelijk de aangewezen instelling. Het betreft hier zogenoemde post-toelatingkosten als bedoeld in het rapport Maat houden, bekendmaking van het kader voor de doorberekening van toelatings- en toezichtskosten (Stcrt. 2000, 90). Dergelijke post-toelatingkosten kunnen worden doorberekend, tenzij:

- dit leidt tot een onaanvaardbare ongelijkheid tussen groepen,
- dit in strijd is met het doel van de regeling,
- dit de concurrentiepositie van het bedrijfsleven substantieel aantast, of
- er dwingende redenen (zoals EU-regelgeving) zijn om hiervan af te zien.

Van dergelijke omstandigheden is hier geen sprake.

Verder spelen de volgende in evengenoemd rapport vermelde criteria. Duidelijk moet zijn welke kosten worden gemaakt en doorberekend. De eventuele vergoeding moet redelijk zijn voor de werkelijk gemaakte

kosten. Indien de post-toelatingskosten lager zijn dan die voor de toelating, moet dat zichtbaar zijn in de te betalen vergoeding (lager bedrag).

Omdat ook de post-toelatingskosten per werkveld en zelfs binnen een werkveld kunnen verschillen, wordt hier, evenals bij de berekening van de kosten voor de initiële toelating, volstaan met vermelding van enige cruciale criteria die door de derden in acht genomen moeten worden bij het berekenen van de kosten. Te weten de zorgvuldigheid, transparantie, eenduidigheid, redelijkheid en proportionaliteit (artikel 20, zevende lid). Bij de uitwerking van deze criteria zal daar waar mogelijk worden aangesloten bij hogervermelde raam- en maatwerkovereenkomst, zoals de jaarlijkse verhoging van het dagtarief. Zo nodig wordt dit vastgelegd in een aan de aanwijzing verbonden voorschrift.

De verplichting tot vergoeding van de kosten moet, uit een oogpunt van transparant toezichthoudend beleid en kenbaarheid voor betrokkene, in een aan het certificaat respectievelijk de aanwijzing verbonden voorschrift als bedoeld in het derde lid van artikel 20, worden opgenomen. Ontbreekt een dergelijk voorschrift dan kunnen de kosten van een herbeoordelingsonderzoek niet ten laste worden gebracht van de houder van het certificaat respectievelijk de aangewezen instelling.

De houder van het certificaat respectievelijk de aangewezen instelling betaalt de eventuele vergoeding van die kosten rechtstreeks aan de instelling die het certificaat heeft afgegeven, respectievelijk de RvA (bij aanwijzing als CI).

Onderdeel F

Artikel 29a bevat een regeling voor de gegevensuitwisseling, uit eigen beweging en verplicht, tussen het Ministerie van SZW en de aangewezen toezichthouders op de Arbowet enerzijds en andere bestuursorganen, met inbegrip van de onder deze bestuursorganen ressorterende toezichthouders, en certificerende instellingen die belast zijn met de uitvoering van wettelijke taken anderzijds. Voor deze bepaling hebben de artikelen 16 van de Wet arbeid vreemdelingen en 107 van de Vreemdelingenwet 2000 model gestaan.

Met deze bepaling wordt primair een verhoging van de effectiviteit en efficiency van de handhaving van de Arbowet nagestreefd. De AI werkt steeds meer samen met andere (rijks)inspecties. Hierbij gaat het niet alleen om de samenwerking met de toezichthouders van andere ministeries die op grond van artikel 24, tweede lid, van de Arbowet als mede toezichthouder op de Arbowet zijn aangewezen, maar ook om samenwerking met toezichthoudende diensten die niet primair zijn belast met het toezicht op de naleving van de Arbowet, zoals provinciale milieudiensten, afdelingen bouw- en woningtoezicht van gemeentes en de regionale politie. De intensivering van de samenwerking vereist een adequate gegevensuitwisseling. Deze bepaling biedt hiervoor het kader.

In dit verband wordt er op gewezen dat in januari 2007 de Inspectieraad is ingesteld. Deze Inspectieraad beoogt, mede op grond van de motie-Aptroot en de (nieuwe) Kaderstellende Visie op Toezicht¹ die in 2005 is uitgebracht door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, een betere samenwerking tussen de verschillende rijksinspecties tot stand te brengen. Een voorbeeld van deze samenwerking is het werken met domeingerichte inspecties, waarbij verschillende inspecties en andere toezichthouders samenwerken per domein. Het object van toezicht staat daarbij centraal. Een domein is een branche (bijvoorbeeld de Horeca) of een keten (bijvoorbeeld de asbestverwijdering) waar veel toezichtslast voorkomt. Bij de domeingerichte inspecties zijn niet de indeling in sectorale wetgeving en de daarin aangewezen inspectiedienst(en) leidend,

¹ Kamerstukken II 2005–2006, 27 831, nr. 15.

maar wordt gekeken naar de instellingen/bedrijven zelf en de wetgeving waarmee zij te maken hebben. Voor bijvoorbeeld het toezicht op de sector horeca is een samenwerkingsverband aangegaan tussen de Arbeidsinspectie en de Voedsel en Warenautoriteit. Beoogd is een gecoördineerde samenwerking te realiseren voor het toezicht op de Arbowet en de warenwetgeving. Hetzelfde is gerealiseerd met het Staatstoezicht op de Mijnen wat het toezicht op de sector energiewinning op zee betreft.

Ketentoezicht is een vorm van samenwerking waarin het maatschappelijke belang (of probleem) leidend is. Met ketentoezicht volgen de betrokken toezichthouders van bedrijven en instellingen de grondstoffen, goederen, producten, distributie en diensten. De verwachting is dat het toezicht op de verschillende onderdelen van de keten effectiever en efficiënter kunnen verlopen. Door samenwerking van toezichthouders in de keten, kunnen eventuele lacunes of overlappings in de handhaving worden ondervangen. Met de ketenbenadering zal de ene toezichthouder, uitgaande van de informatie verkregen uit toezichtcontroles van de andere toezichthouder, een betere inschatting kunnen maken van de nalevingrisico's en zijn controles daarop aanpassen. Een voorbeeld op het terrein van SZW betreft het toezicht op de asbestverwijdering waarbij op basis van een convenant wordt samengewerkt tussen de verschillende toezichthouders die zijn betrokken bij asbestverwijdering.

Een betere samenwerking tussen de verschillende rijksinspecties past ook in het streven naar een andere wijze van toezicht zoals verwoord in het Coalitieakkoord. Volgens het Coalitieakkoord dient dit toezicht zoveel mogelijk vanuit vertrouwen te worden uitgevoerd en geen onnodige overlast te veroorzaken voor de te inspecteren instellingen en bedrijven. Met de organisatie van het toezicht per domein hebben de samenwerkende inspecties gekozen voor het centraal stellen van het object van toezicht. Hiermee bundelen de betrokken inspecties hun krachten door het maken van gecoördineerde afspraken tussen toezichthouders op basis van een geïntegreerd toezichtprogramma. Het doel is: effectief en efficiënt toezicht met zo weinig mogelijk hinder voor bedrijven en instellingen.

Gegevensuitwisseling

Door domeingericht toezicht (en handhaving) doet zich ook steeds vaker de vraag voor welke interventiestrategie er moet worden gevolgd. Het onderscheid tussen toezicht en handhaving wordt diffuser. Uiteindelijk gaat het om de effectiviteit van het toezichtdoel. Door de integrale aanpak van toezichtdoelen die worden toegepast op een domein, bestaat er een toenemende behoefte om enige kaders of criteria te hebben op grond waarvan interventies binnen een domein op elkaar kunnen worden afgestemd. Voor afstemming is uitwisseling van informatie over toegepaste interventies noodzakelijk.

Persoonsgegevens

In de domeinen zal het ook kunnen gaan om persoonsgegevens. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om hetzij éénmansbedrijven, hetzij werknemers die in overtreding zijn. Derhalve zullen voor de beantwoording van de vraag of uitwisseling van basisgegevens en/of toezichtsbevindingen de kaders van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) bepalend zijn. Bij het uitwisselen van de genoemde gegevens kan sprake zijn van verwerking van gegevens die verenigbaar is met het doel waarvoor de gegevens zijn verkregen. Dit zal echter met toepassing van met name artikel 9 van de Wbp per geval moeten worden beoordeeld. De uitkomst van die beoordeling is afhankelijk van de aard van de gegevens. Omdat de gewenste gegevensuitwisseling in de samenwerking tussen de AI en

andere inspectiediensten een structureel karakter heeft, heeft het daarom de voorkeur de informatiestroom tussen de AI en de andere diensten een wettelijke grondslag te geven en daarmee wettelijk toe te staan. Het voorgestelde artikel 29a voorziet daarin. Hierbij gaat het niet om uitwisseling van bijzondere persoonsgegevens als bedoeld artikel 16 van de Wbp. Voor bijvoorbeeld de eventuele verstrekking van strafrechtelijke persoonsgegevens is de Wet politiegegevens primair van toepassing.

Structurele gegevensuitwisseling op grond van het eerste en tweede lid is mogelijk wanneer de gegevens noodzakelijk zijn voor de uitvoering van wettelijke taken of het toezicht op de naleving van wettelijke voorschriften. Hieraan is de voorwaarde toegevoegd dat de gegevensverstrekking noodzakelijk moet zijn ten behoeve van een samenwerkingsverband tussen de betrokken inspectiediensten met het oog op het uitoefenen van toezichthoudende bevoegdheden en de uitvoering van de wettelijke taken. Niet is voorgeschreven welke vormgeving de samenwerking dient te hebben. Aan een samenwerkingsverband zullen meestal schriftelijke afspraken ten grondslag liggen. Dit sluit aan bij de praktijk waarbij de samenwerking tussen de deelnemende inspectiediensten en andere bestuursorganen veelal plaatsvindt op basis van convenanten. De noodzakelijkheid van structurele gegevensverstrekking kan bijvoorbeeld ook voortvloeien uit regelgeving, bijvoorbeeld met toepassing van het vijfde lid.

Waar sprake is van samenwerkingsverbanden in een domein kan er op worden gewezen dat de gegevensuitwisseling beperkt blijft tot de deelnemers aan het samenwerkingsverband (toezichthoudende/inspecterende en handhavende deelnemers). De deelnemers aan een samenwerkingsverband voor een bepaald domein zijn allen bestuursorganen of privaatrechtelijke rechtspersonen die een bepaalde publiekrechtelijke taak (als toezichthouder, vergunningverstrekker of certificaatverlener) uitvoeren en hebben daarmee een grond voor de gegevensverwerking.

Ook bestuursorganen die niet direct een toezichthoudende taak vervullen, maar wel relevante gegevens (kunnen) verstrekken aan het samenwerkingsverband kunnen participeren.

Ten behoeve van een samenwerkingsverband zal er doorgaans sprake zijn van een goed omschreven (gemeenschappelijk) doel en zullen er in de regel afspraken worden gemaakt over de onderlinge noodzakelijke verstrekking van (persoon)gegevens waarmee deze verstrekking van gegevens binnen een domein is te rechtvaardigen.

Het gaat hierbij bijvoorbeeld om uitwisseling van:

- basisgegevens, ter voorbereiding op een (gezamenlijk) onderzoek;
- inspectieresultaten t.b.v. een gemeenschappelijke risicoanalyse;
- de uitkomsten van de gezamenlijke risicoanalyse t.b.v. selectieve controles;
- het voorbereiden van een gezamenlijk onderzoek met als resultaat een gezamenlijk rapport van bevindingen;
- (mogelijke) ad hoc misstanden op het terrein van de ander.

Het hoofddoel van de samenwerking binnen domeinen is vermindering van de toezichtlast bij ondertoezichtgestelden door operationalisering van de Kaderstellende Visie op Toezicht. Voorbeelden voor (gemeenschappelijke) subdoelen zijn:

- Om meervoudige gegevensuitvraag bij de ondertoezichtgestelden zo veel mogelijk te voorkomen, worden de door (een lid van) het samenwerkingsverband verzamelde gegevens, ter voorbereiding op een gezamenlijk afgestemde inspectie/controle onderling uitgewisseld.
- Inspectieoordelen en bevindingen worden binnen het samenwerkingsverband onderling uitgewisseld om nalevingsrisico's vast te stellen op grond waarvan bedrijven en instellingen onder verscherpt toezicht worden gesteld.

- Vermoedens van overtredingen die door individuele deelnemers uit het samenwerkingsverband worden gesignaleerd worden doorgegeven aan de daarvoor verantwoordelijke opsporingsdienst.
- De gezamenlijke inspecties stellen een integraal rapport op.

Geheimhoudingsplichten

Met het voorgestelde artikel 29a wordt beoogd een grondslag te bieden voor de doorbreking van de bestaande algemene geheimhoudingsplichten voor die gegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de wettelijke taken van andere bestuursorganen en toezichthouders. In dit verband kan worden gewezen op de volgende algemene geheimhoudingsbepalingen.

Artikel 9, vierde lid, van de Wbp verplicht de verstrekking van persoonsgegevens achterwege te laten voor zover een geheimhoudingsplicht uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift daaraan in de weg staat. Voor toezichthouders bij rijksinspecties geldt een geheimhoudingsplicht uit hoofde van hun ambt; de geheimhoudingsplicht maakt deel uit van de eed of belofte die geldt voor rijksambtenaren. Artikel 29a maakt het mogelijk om de beoogde gegevens toch te kunnen verstrekken.

Artikel 12, eerste lid, Wbp stelt dat een ieder die handelt onder het gezag van de verantwoordelijke, voor zover deze toegang heeft tot persoonsgegevens, deze slechts verwerkt in opdracht van de verantwoordelijke, behoudens afwijkende wettelijke verplichtingen. Het tweede lid van artikel 29a geeft hiervoor de afwijkende wettelijke grondslag.

Verder bevat artikel 2:5 van de Awb een algemene geheimhoudingsbepaling ten aanzien van gegevens waarvan een bij de uitvoering van de taak van het desbetreffende bestuursorgaan betrokkene het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden. Ook hiervoor biedt artikel 29a de grondslag voor de beoogde gegevensverstrekking, uiteraard met inachtneming van het vierde lid.

Tot slot wordt nog gewezen op de bijzondere geheimhoudingsbepaling van artikel 26 van de Arbowet. Op grond van deze bepaling hebben de toezichthouders een geheimhoudingsplicht van de namen van de personen door wie een klacht is ingediend of aangifte is gedaan van een overtreding van de arbeidsomstandighedenwetgeving. Deze bijzondere geheimhoudingsbepaling blijft onverkort gelden.

Certificerende instellingen (CI)

Waar het gaat om uitwisseling van (persoons)gegevens tussen de toezichthouders op de Arbowet en de CI wordt er op gewezen dat de informatie van de toezichthouder van belang is voor de beoordeling van de CI of een certificaathouder in het bezit dient te blijven van een certificaat. Wanneer de toezichthouder bijvoorbeeld overtredingen constateert bij de verwijdering van asbest, is deze informatie van belang voor de CI die het desbetreffende asbestverwijderingsbedrijf een wettelijk certificaat heeft verleend. Omgekeerd is het van belang dat wanneer een CI een wettelijk certificaat heeft geschorst of ingetrokken dit gegeven kenbaar wordt gemaakt aan de toezichthouder opdat onderzocht kan worden of de arbeidsomstandighedenwetgeving (nog) wordt nageleefd. Deze gegevensuitwisseling berust thans op artikel 1.5b, derde en vierde lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit. Deze grondslag voor gegevensuitwisseling is als zodanig voldoende, maar uit systematisch oogpunt is het gewenst deze grondslag voor gegevensuitwisseling te laten opgaan in het voorgestelde artikel 29a, waarna de specifieke grondslag uit het Arbeidsomstandighedenbesluit kan vervallen. In het Arbeidsomstandighedenbesluit zal een delegatiebepaling worden opgenomen op grond waarvan bij ministeriële regeling nadere regels worden gesteld over de onderlinge verstrekking van gegevens tussen certificerende instellingen

en de toezichthouders. De te verstrekken gegevens zullen feitelijk worden opgenomen in een door betrokken partijen overeengekomen schema voor aanwijzing en toezicht waarnaar in de Arbeidsomstandighedenregeling statisch zal worden verwezen.

Derde lid

In het derde lid is bepaald dat bij het verwerken van persoonsgegevens gebruik gemaakt kan worden van het burgerservicenummer. Op grond van artikel 10 van de Wet algemene bepalingen burgerservicenummer kunnen bestuursorganen en toezichthouders bij het verwerken van persoonsgegevens in het kader van de uitvoering van hun taken gebruik maken van het burgerservicenummer. Voor zover ten aanzien van een CI niet steeds kan worden gesproken van een overheidsorgaan als bedoeld in artikel 1 van voornoemde wet, is het noodzakelijk deze bevoegdheid expliciet te regelen. Het sociaal-fiscaalnummer blijft van belang omdat de kring van personen aan wie een burgerservicenummer is toegekend, niet geheel overeen komt met de kring van de personen die in aanmerking komen of kwamen voor een door de belastingdienst toegekend sociaal-fiscaalnummer. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen bij personen die uit het buitenland afkomstig zijn.

Vierde lid

In het vierde lid is bepaald dat geen gegevensverstrekking plaatsvindt indien de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene daardoor onevenredig wordt geschaad. Hiermee wordt gerefereerd aan aspecten van subsidiariteit en proportionaliteit bij de gegevensverstrekking. Gegevensverstrekking is aan de orde wanneer dit noodzakelijk is en er worden niet meer gegevens verstrekt dan die welke nodig zijn. Deze bepaling heeft met name betekenis in gevallen waar geen sprake is van structurele samenwerkingsverbanden van inspectiediensten maar bijvoorbeeld van een ad hoc verzoek om gegevens. In dit verband wordt er op gewezen dat op grond van het tweede lid gegevensverstrekking alleen aan de orde kan zijn voor zover deze gegevens nodig zijn voor de uitvoering van een wettelijke taak van de verzoekende bestuursorganen.

Vijfde lid

In het vijfde lid is de mogelijkheid geboden om bij lagere regelgeving te bepalen in welke gevallen en de wijze waarop in ieder geval gegevens moeten worden verstrekt. Indien bijvoorbeeld sprake is van een gestructureerde gegevensuitwisseling in de domeinen die betrekking hebben op dezelfde of soortgelijke gegevens, ligt het voor de hand deze in de regelgeving te benoemen zodat niet steeds in de samenwerkingsafspraken hieraan aandacht behoeft te worden besteed. Ook kunnen de samenwerkingspartners in de domeinen tussen wie de onderlinge gegevensverstrekking plaatsvindt in de regelgeving worden geduid.

Artikel VI Wijziging van de Arbeidstijdenwet

In de Arbeidstijdenwet worden enkele beperkte wijzigingen voorgesteld. De onderdelen A, C, D, F en G zorgen er voor dat het begrip «toezichthouder» meer uniform wordt gebruikt in de Arbeidstijdenwet. Dit wordt bereikt door het begrip te definiëren (onderdeel A) en die definitie vervolgens in de wet daar waar mogelijk te gebruiken. Onderdeel B zorgt er voor dat in genoemde wet de tot stand gekomen richtlijn nr. 2005/47/EG van de Raad van de Europese Unie van 18 juli 2005 betreffende de overeenkomst tussen de Gemeenschap van Europese Spoorwegen (CER) en de Europese Federatie van Vervoerswerknemers (ETF) inzake bepaalde aspecten van de

arbeidsvoorwaarden voor mobiele werknemers die interoperabele grensoverschrijdende diensten in de spoorwegsector verrichten (PbEU L 195) ook bij overtreding buiten Nederland kan worden gehandhaafd. Genoemde richtlijn is inmiddels geïmplementeerd in het Arbeidstijdenbesluit vervoer. Onderdeel E zorgt er voor dat in de Arbeidstijdenwet evenals in de Arbowet een bepaling wordt opgenomen over gegevensuitwisseling. Voor de toelichting op deze wijziging wordt verwezen naar de toelichting op het soortgelijke artikel in de Arbowet (artikel V, onderdeel F). Anders dan in de Arbowet speelt in de Arbeidstijdenwet geen gegevensuitwisseling met certificerende instellingen. Het voorgestelde artikel is voor de Arbeidstijdenwet hierop aangepast.

Artikel VII Wijziging van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering

Onderdeel A

Met de voorgestelde wijzigingen in onderdeel A en de wijzigingen uit de artikelen VIII, onderdeel B, en X, onderdeel A, worden de bepalingen gewijzigd ten aanzien van de voorhang van algemene maatregelen, bedoeld in de artikelen 18 van de WAO, 2 van de WAZ en 2 van de Wajong gewijzigd. In de huidige voorhangbepalingen is -in tegenstelling tot bijvoorbeeld de voorhangbepaling, bedoeld in artikel 6, vijfde lid, van de Wet WIA – niet expliciet bepaald dat een ontwerp van een algemene maatregel van bestuur aan het parlement wordt toegezonden. De voorgestelde wijzigingen zijn overigens in overeenstemming met de bestaande praktijk. De voorgestelde voorhangprocedure zal op vergelijkbare wijze gelden voor ministeriële regelingen op basis van een algemene maatregel van bestuur, bedoeld in de artikelen 18 van de WAO, 2 van de WAZ, respectievelijk artikel 2 van de Wajong. Hierdoor is expliciet verhelderd in de wetgeving dat in geval van een voorhangprocedure voor algemene maatregelen van bestuur en ministeriële regelingen ten aanzien van de beoordeling van arbeidsongeschiktheid het parlement moet worden betrokken door toezending van de desbetreffende ontwerp-regeling. Ten overvloede wordt vermeld dat dit nu overigens reeds gebeurt.

Onderdeel B

Als een WAO-gerechtigde gaat werken en daarmee meer verdient dan zijn resterende verdien capaciteit, wordt in beginsel zijn mate van arbeidsongeschiktheid verlaagd, wat kan leiden tot een herziening van zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering. In artikel 44 WAO is echter geregeld dat deze herziening gedurende vijf jaar, vanaf de eerste dag waarover de inkomsten uit arbeid worden genoten, niet plaatsvindt omdat in dat tijdvak de arbeid niet wordt aangemerkt als arbeid, bedoeld in artikel 18, vijfde lid, van de WAO («gangbare arbeid»). In de Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid is een aantal situaties geregeld waarin de betrokkene niet werkt, maar toch geacht wordt een inkomen uit arbeid als bedoeld in artikel 44 van de WAO te hebben genoten. Zo wordt bij werkloosheid de WW-uitkering en bij ziekte de ZW-uitkering als inkomen uit arbeid aangemerkt. Deze perioden van niet-werken worden derhalve feitelijk in mindering gebracht op de hiervoor genoemde termijn van vijf jaar. Dit is onwenselijk omdat artikel 44 WAO beoogt de betrokkene voldoende tijd te geven om na te gaan of de betreffende arbeid voor hem geschikt is, gelet op zijn krachten en bekwaamheden.

Daarom wordt geregeld dat de termijn van vijf jaar waarin de WAO-uitkering niet wordt herzien, wordt onderbroken met een periode waarin de betrokkene niet heeft gewerkt maar zijn inkomsten wel als inkomsten uit arbeid als bedoeld in artikel 44 van de WAO worden aange-

merkt. Dit betekent dat als iemand na vier jaar werken onder toepassing van artikel 44 WAO, twee jaar lang een WW-uitkering ontvangt, de periode van vijf jaar met twee jaar wordt verlengd. De periode van niet-werken dient overigens wel langer dan vier weken te duren. Op die manier wordt voorkomen dat iedere korte onderbreking van het werk tot verlenging van het tijdvak van vijf jaar leidt.

Onderdeel C

Met de voorgestelde wijziging wordt duidelijk gemaakt dat ten aanzien van de aanvraag van loon- of inkomenssuppletie ook regels kunnen worden gesteld met betrekking tot de termijn waarbinnen deze aanvraag gedaan wordt en de gevolgen van een te late aanvraag.

Onderdelen D en E

Zie de toelichting bij artikel III, onderdelen R en S

Onderdeel F

Met de Wet van 22 mei 2008 tot wijziging van enige wetten teneinde het verhaal van kosten van re-integratiemaatregelen te vergemakkelijken (Stb. 2008, 199), is in de WAO artikel 91e toegevoegd. Dit artikel was echter reeds eerder toegevoegd met de Wet verhoging uitkeringshoogte arbeidsongeschiktheidswetten. Door vernummering van het tweede artikel 91e tot artikel 91h wordt dit hersteld.

Artikel VIII Wijziging van Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen

Onderdeel A

Zie de toelichting bij artikel III, onderdeel A onder 2.

Onderdeel B

Zie de toelichting bij artikel VII, onderdeel A.

Onderdeel C

Zie de toelichting bij artikel VII, onderdeel B.

Onderdeel D

Zie de toelichting bij artikel VII, onderdeel C.

Onderdeel E

Als gevolg van het voorstel van wet tot aanpassing van bijzondere wetten aan de vierde tranche van de Algemene wet bestuursrecht (Aanpassingswet vierde tranche Awb)(Kamerstukken II 2007/2008, 31 124) komt onbedoeld artikel 65, onderdeel b, van de WAZ te vervallen. Dit wordt gerepareerd in artikel XXV, onderdeel C, van het voorstel van wet tot wijziging van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen en enkele andere wetten in verband met de evaluatie van deze wet, de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen en deregulering (Kamerstukken II 2008/2009, 31 514). Wanneer de Aanpassingswet vierde tranche Awb echter later in werking treedt dan dit wetsvoorstel, dan heeft de reparatie van artikel 65 van de WAZ tot gevolg dat de wijziging op grond van dit wetsvoorstel ongedaan gemaakt wordt. Om dit te voorkomen is in het

voorgestelde artikel VIII, onderdeel E, nogmaals de omissie uit de Aanpassingswet vierde tranche Awb gerepareerd, waarbij rekening gehouden is met de wijziging van artikel 65 van de WAZ op grond van dit wetsvoorstel. Afhankelijk van het moment van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel en de Aanpassingswet vierde tranche Awb zal uiteindelijk één van de beide artikelen waarin de omissie wordt gerepareerd in werking treden.

Onderdelen F en G onder 2

Zie de toelichting bij artikel III, onderdelen S en T.

Artikel IX Wijziging van de Wet zwangerschaps- en bevallingsuitkering zelfstandigen

In de overgangsbepaling van de Wet zwangerschaps- en bevallingsuitkering zelfstandigen zijn abusievelijk twee verkeerde verwijzingen naar de Wet arbeid en zorg opgenomen. Deze verwijzingen worden met de voorgestelde wijziging gecorrigeerd.

Artikel X Wijziging van de wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten

Onderdeel A

Zie de toelichting bij artikel VII, onderdeel A.

Onderdeel B

Met de onderhavige wijziging wordt het derde lid taaltechnisch verbeterd.

Onderdeel C

Zie de toelichting bij artikel VII, onderdeel C.

Onderdelen D en E onder 2

Zie de toelichting bij artikel III, onderdelen S en T.

Artikel XI Wijziging van de Wet arbeid en zorg

Onderdeel A

Een vrouwelijke zelfstandige in de zin van de Wet arbeid en zorg, heeft, als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet zwangerschaps- en bevallingsuitkering zelfstandigen, op grond van artikel 3:23, derde lid, van de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling ter hoogte van 100% van het wettelijk minimumloon, indien in het jaar, voorafgaand aan het jaar waarop recht ontstaat op een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling, 1225 uur of meer is gewerkt als zelfstandige. De vrouwelijke zelfstandige wordt in dat geval geacht tenminste 100% van het wettelijk minimumloon te hebben verdiend. Hierdoor is een aanzienlijke vereenvoudiging bereikt in de uitvoering.

In geval van samenloop van inkomsten als zelfstandige met inkomsten als werknemer of indien sprake is van inkomsten als zelfstandige naast bijvoorbeeld een uitkering op grond van de WIA, dient op grond van artikel 3:29, derde lid, van de Wet arbeid en zorg verrekening plaats te vinden van de uitkering die als zelfstandige kan worden verkregen voor

zover de uitkering op grond van paragraaf 1 en de uitkering op grond van paragraaf 2 van de Wet arbeid en zorg samen meer bedragen dan 100% van de som van de inkomsten uit of in verband met arbeid die de vrouwelijke zelfstandige ontving op de dag direct voorafgaande aan de dag waarop recht op uitkering op grond van afdeling 2, paragraaf 1, en de uitkering op grond van afdeling 2, paragraaf 2 van de Wet arbeid en zorg ontstaat.

Dit betekent dat indien sprake is van samenloop van een uitkering aan een zwangere vrouw in haar hoedanigheid van werknemer, met een uitkering in haar hoedanigheid van zelfstandige, ook bij personen die 1225 uur of meer hebben gewerkt door het UWV gegevens dienen te worden gevraagd over de inkomsten op de dag direct voorafgaande aan de dag van aanvang van de uitkering in verband met zwangerschap.

De regering stelt voor om, in het geval waarin 1225 uur of meer als zelfstandige is gewerkt, ook als sprake is van samenloop van uitkeringen in verband met zwangerschap en bevalling de hoogte van de uitkering aan een vrouwelijke zelfstandige te stellen op 100% van het wettelijk minimumloon voor dat gedeelte van haar tijd dat zij als zelfstandige in de zin van de Wet arbeid en zorg heeft gewerkt.

Indien niet ten minste het minimumloon is verdiend, kan de voorgestelde wetswijziging leiden tot een voordeel voor een vrouwelijke zelfstandige op arbeidsovereenkomst. Daar tegenover staat een beperking van administratieve lasten voor zelfstandigen en van de uitvoeringskosten.

Onderdeel B

Met de Wet zwangerschaps- en bevallingsuitkering zelfstandigen hebben vrouwelijke zelfstandigen recht gekregen op een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling. Hiertoe dient op grond van artikel 3:22, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg een aanvraag te worden ingediend bij het UWV. Deze aanvraag dient uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het zwangerschapsverlof van de vrouwelijke zelfstandige te worden gedaan. Op het niet naleven van deze verplichting bestaat voor vrouwelijke zelfstandigen echter geen sanctie. Voor (vrouwelijke) beroepsbeoefenaars op arbeidsovereenkomst is geregeld in artikel 3:27, vijfde lid, van de Wet arbeid en zorg dat een maatregel kan volgen bij een te late aanvraag om een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling. De regering ziet geen reden tot het maken van onderscheid tussen vrouwelijke beroepsbeoefenaars op arbeidsovereenkomst en vrouwelijke zelfstandigen als bedoeld in de Wet arbeid en zorg en acht het ongewenst dat een sanctiemogelijkheid ontbreekt. Door de voorgestelde wijziging van artikel 3:27, vijfde lid, van de Wet arbeid en zorg wordt het mogelijk dat ook aan vrouwelijke zelfstandigen als bedoeld in de Wet arbeid en zorg door het UWV een maatregel kan worden opgelegd op grond van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten als sprake is van een te late indiening van een aanvraag om een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling.

Het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten zal hiertoe eveneens worden aangepast.

Artikel XII Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen

Onderdeel B

Door middel van de wijziging van artikel 97, derde lid, van de Wfsv komt de mogelijkheid van ambtshalve gesplitste sectoraansluiting te vervallen. In de praktijk wordt thans alleen op aanvraag van de werkgever beslist door de inspecteur dat een werkgever met ingang van een door de inspecteur aan te geven datum voor door de inspecteur aan te wijzen werkzaam-

heden is aangesloten bij een andere sector dan de sector waartoe de werkzaamheden behoren die hij vooral doet verrichten. Als de werkgever geen aanvraag doet, wordt de werkgever voor zijn gehele onderneming ingedeeld in de sector waartoe de werkzaamheden behoren waarvoor het grootste bedrag aan premieplichtig loon wordt betaald.

Onderdelen C en D onder 1

De wijziging van de aanhef van onderdeel a van artikel 100 betreft een verbetering, waardoor duidelijk wordt dat het in dit onderdeel a alleen gaat om uitkeringen op grond van de WW.

Voorts wordt vanwege uitvoeringstechnische redenen aan onderdeel b toegevoegd, dat indien sprake is van elkaar opvolgende ZW-uitkeringen, voor de vaststelling of een dergelijke uitkering ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWF) komt dan wel de sectorfondsen of het Uitvoeringsfonds voor de overheid (UFO, de eerste rechtsgrond bepalend is.

Indien bijvoorbeeld de dienstbetrekking wordt beëindigd van een werknemer die recht heeft op ziekgeld op grond van artikel 29b ZW (uitbetaling ziekgeld op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel g), heeft hij in plaats van een uitkering op grond van dat artikel (direct aansluitend) recht op een uitkering op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel c, van de ZW. Het ziekgeld op grond van artikel 29b ZW komt ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds (artikel 100, onderdeel b; als de uitkering, bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdeel g, van de ZW). In de bestaande wet zou gelezen kunnen worden dat het ziekgeld na einde van de dienstbetrekking, omdat het dan een uitkering betreft op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel c, Ziektewet, als is bepaald in artikel 104, eerste lid, onderdeel c, ten laste van de sectorfondsen zou komen. Door de voorgestelde toevoeging wordt geregeld dat in genoemd voorbeeld de uitkering na beëindiging van de dienstbetrekking ten laste blijft komen van het Algemeen Werkloosheidsfonds. Overeenkomstig is in artikel 104, eerste lid, onderdeel c, bepaald dat voor de vraag of een ZW-uitkering ten laste komt van het sectorfonds de eerste rechtsgrond bepalend is (onderdeel D, onder 1). Daarbij wordt bepaald, dat uitkeringen (na einde van de dienstbetrekking of bij een bijzondere dienstbetrekking bijvoorbeeld) indien zij aansluitend omgezet zijn in een ziekgelduitkering in een normale dienstbetrekking, ten laste blijven komen van de sectorfondsen en niet van het AWF. In de praktijk zal dit een meer theoretische situatie kunnen betreffen, bijvoorbeeld waarin een werknemer, die behoort tot de doelgroep voor artikel 29b ZW (arbeidsgehandicapte) vanuit een omstandigheid dat hij ziekgelduitkering ontvangt uit een dienstbetrekking in uitzendarbeid (artikel 29, tweede lid, onderdeel a) instroomt in een dienstbetrekking, waarop artikel 29b ZW van toepassing is, maar ziekgeld blijft ontvangen.

Onderdeel D onder 2 en 3

De formulering van het eerste lid, onderdeel d, sluit niet aan op de formulering van artikel 117b, derde lid, onderdeel c, waardoor indien geen ZW-uitkering wordt ontvangen bij het einde van de wachttijd als gevolg van detentie of verblijf in het buitenland, de WGA-uitkering niet ten laste komt van het sectorfonds maar van het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Dit wordt onwenselijk geacht. Daarom wordt door middel van de voorgestelde wijziging geregeld dat ten laste van een sectorfonds komen de uitkeringen, toegekend aan een werknemer die uit de dienstbetrekking waaruit de WGA-uitkering is ontstaan, recht had op een ZW-uitkering dan wel indien er geen recht bestond op een ZW-uitkering vanwege verblijf in het buitenland (artikel 19a van de ZW) of detentie (artikel 19b van de ZW). Met het oog hierop is artikel 108, eerste lid, onderdeel d, ten aanzien van

de uitgaven voor het Uitvoeringsfonds voor de overheid ook aangepast (onderdeel F, onder 2).

Door de toevoeging van een zinsnede aan het vierde lid wordt bewerkstelligd dat lasten van WGA-uitkeringen voor flexibel personeel boven het lastenplafond niet ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds komen, maar ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

Voor zover de overschrijding wordt veroorzaakt door de WGA-lasten, bedoeld in het eerste lid, onderdeel d, wordt de overschrijding ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds gebracht.

Het gaat hier om lasten van WGA-uitkeringen voor flexibel personeel boven het lastenplafond.

In de memorie van toelichting op Wet financiering en invoering Wet WIA (hierna: MvT IWIA) wordt in paragraaf 3.7.4 opgemerkt: «De WGA-vangnetlasten die niet worden gedifferentieerd worden gefinancierd via het AOF. Dit geldt voor de WGA-lasten na 10 jaar, de WGA-lasten boven het lastenplafond voor de uitzendsector en de WGA-lasten van bijzondere vangnetters.» Met dit voorstel wordt gevolg gegeven aan de tekst van paragraaf 3.7.4 van deze memorie van toelichting.

Met het oog hierop zijn ook artikel 105, eerste lid (berekening lastenplafond) en 115, eerste lid, (lasten AOF) aangepast (onderdelen E en G).

Onderdeel F

In geval van overheidswerknemers komen de uitkeringen ingevolge artikel 29b ZW alleen niet ten laste van het UFO (doelgroep arbeidsgehandicapte), maar ten laste van het AWF. Dit betekent zoals hiervoor bij de wijzigingen van artikel 100 en 104 (onderdelen C en D) is toegelicht, dat indien bijvoorbeeld bij uit diensttreding een ziekengelduitkering wordt voortgezet aansluitend aan een artikel 29b ZW-uitkering deze voortgezette uitkering ten laste van het AWF blijft komen, indien de dienstbetrekking wordt beëindigd. Volgens de hoofdregel zouden de ziekengeldlasten dan ten laste van het UFO komen (uitkering op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel c). Dit is geregeld in de voorgestelde toevoeging van artikel 100, onderdeel b. De omgekeerde situatie: een ten laste van het UFO komende ziekengeld-uitkering die wordt voortgezet als een artikel 29b ZW uitkering komt niet voor en hoeft niet geregeld te worden. Dit geldt wel voor de WGA uitkeringen, die betaald worden aan personen, die recht hebben op een ziekengelduitkering op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel d, e, f, en g die aansluitend op een ziekengelduitkering op grond van artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b, of c wordt verstrekt. Onderdeel d van het eerste lid van artikel 108 heeft hierop betrekking. Het gaat dan om een vangnetter, die bijvoorbeeld een uitkering krijgt wegens ziekte in verband met zwangerschap en bevalling. De WGA-vangnetlasten voor overheidswerknemers komen alleen ten laste van het UFO, wanneer het gaat om uitkeringen op grond van artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b, en c. Daartoe wordt artikel 108, onderdeel d, aangevuld.

Voorts sluit de formulering van het eerste lid, onderdeel d, niet aan op de formulering van artikel 117b, derde lid, onderdeel c, waardoor indien geen ZW-uitkering wordt ontvangen bij einde wachttijd als gevolg van detentie of verblijf in buitenland, de WGA-uitkering niet ten laste komt van het Uitvoeringsfonds voor de overheid maar van het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Dit wordt onwenselijk geacht. Daarom wordt door middel van de voorgestelde wijziging geregeld dat ten laste van het Uitvoeringsfonds voor de overheid de uitkeringen komen, toegekend aan werknemers die uit de dienstbetrekking waaruit de WGA-uitkering is ontstaan, recht hadden op een ZW-uitkering dan wel indien er geen recht bestond op een ZW-uitkering vanwege verblijf in het buitenland (artikel 19a van de ZW) of detentie (artikel 19b van de ZW). Met het oog hierop is artikel 104, eerste

lid, onderdeel d, ten aanzien van de uitgaven voor het sectorfondsen ook aangepast (onderdeel D, onder 2).

Onderdeel G

Door de toevoeging van een onderdeel aan artikel 115, eerste lid, wordt bewerkstelligd dat lasten van WGA-uitkeringen voor flexibel personeel boven het lastenplafond ten laste komen van het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Met het oog hierop wordt ook artikel 104, vierde lid, aangepast. Zie verder de toelichting bij onderdeel D, onder 3.

Onderdeel I

Met de inwerkingtreding van het Besluit van 21 december 2006 tot wijziging van het Besluit Wfsv in verband met het afsluiten van de mogelijkheid om eigenrisicodragers te worden voor de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (Stb. 2006, 725) is het met ingang van 24 november 2006 voor werkgevers niet meer mogelijk om een verzoek in te dienen om eigenrisicodragers voor de WAO te worden. Werkgevers die op dat moment al eigenrisicodragers waren voor de WAO behielden de status van eigenrisicodragers. Voor die laatste groep geldt dat een werkgever het eigenrisicodragerschap voor de WAO ook behoudt als hij een deel van zijn activiteiten overdraagt aan een ander. De beschikking en de garantieverklaring blijven immers voor die werkgever van kracht. Dit geldt ook als een werkgever nieuwe werknemers aanneemt, bijvoorbeeld door overname van een onderneming. Een werkgever behoudt eveneens zijn status van eigenrisicodragers in het geval van uitsluitend een naamswijziging. Bij een overgang van een onderneming, zoals bij een fusie, een splitsing of bij een rechtsvormwijziging, naar een nieuwe werkgever, kan sprake zijn van verplichte, voortgezette dienstbetrekkingen. Materieel hoeft er voor de werkgever en de werknemers niets te wijzigen. De nieuwe werkgever kan het eigenrisicodragerschap voor die werknemers in zulke gevallen echter niet voortzetten. Deze situatie wordt onwenselijk geacht. In het beleidsbesluit van de Staatssecretaris van Financiën van 24 maart 2008, nr. CPP2008/325M (Stcrt. 69), is vooruitlopend op wijziging van de wettelijke regeling daarom goedgekeurd dat een nieuwe werkgever het eigenrisicodragerschap onder in dat beleidsbesluit te bepalen voorwaarden kan voortzetten. In vervolg daarop wordt voorgesteld in artikel 122e van de Wfsv een overgangsbepaling toe te voegen op grond waarvan deze handelswijze in de Wfsv wordt vastgelegd. In dit artikel wordt bepaald dat de rechtsopvolger van een eigenrisicodragers, voor zover de onderneming overgaat naar een werkgever, die de hoedanigheid van werkgever nieuw heeft verkregen, bij voor bezwaar vatbare beschikking toestemming kan krijgen om het eigenrisicodragerschap voor de WAO van de oude werkgever voort te zetten. Hierbij gaat het om een fusie, splitsing of wijziging van rechtsvorm, waardoor de onderneming door een nieuwe werkgever wordt voortgezet. De rechtsopvolger moet daarvoor bij de overgang van de onderneming een garantieverklaring op zijn naam van een kredietinstelling of een verzekeraar aan de belastingsinspecteur kunnen overleggen. Indien sprake is van meerdere rechtsvoorgangers, bijvoorbeeld bij een fusie, zullen al die rechtsvoorgangers eigenrisicodragers moeten zijn, wil de rechtsopvolger toestemming krijgen tot voortzetting van het eigenrisicodragerschap voor de WAO.

Aan de wijziging zal terugwerkende kracht worden verleend tot en met 1 januari 2008: de datum waarop het eigenrisicodragen voor de WAO is komen te vervallen. Dit artikel voorziet immers in een overgangsbepaling die betrekking heeft op artikel 40, eerste lid, van de Wfsv, zoals het artikel tot die datum luidde.

Artikel XIII Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Onderdeel A

In de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) is thans geen mogelijkheid opgenomen om andere dan onder de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ressorterende ambtenaren aan te wijzen voor het toezicht op de naleving van genoemde wet. In bijvoorbeeld de Arbowet en de Arbeidstijdenwet is deze mogelijkheid wel opgenomen. In een tijd waarin samenwerking tussen inspectieorganen meer en meer aan de orde is wordt het raadzaam gevonden ook in de Wml een bepaling op te nemen waarmee een mogelijkheid wordt gecreëerd om voor bepaalde categorieën van arbeid het toezicht te kunnen opdragen aan een ander toezichtorgaan dan de onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ressorterende Arbeidsinspectie. Aanwijzing van toezichthoudende organen die ressorteren onder een ander departement kan alleen geschieden bij gezamenlijk besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de desbetreffende andere minister (onderdeel A).

Hoewel op dit moment geen sprake is van een concreet voornemen om het toezicht op de naleving van de WML mede te laten uitvoeren door andere dan SZW toezichthouders geeft het voorgestelde artikel 18a van de WML hiertoe wel de mogelijkheid. Dit sluit aan bij het kabinetsbeleid om onnodige belemmeringen in de wetgeving weg te nemen die een intensievere samenwerking tussen rijksinspecties in weg staan. Immers niet is uitgesloten dat in navolging van de Arbowet en de Arbeidstijdenwet het toezicht op de WML domeingericht wordt aangepakt, zodat bijvoorbeeld in een bepaalde bedrijfstak de ondernemingen nog maar met één rijksinspectie worden geconfronteerd die toezicht houdt op de naleving van meerdere wetten waarvoor verschillende ministers primair verantwoordelijk zijn.

Onderdeel B

In onderdeel B wordt net als in de Arbowet en de Arbeidstijdenwet een mogelijkheid opgenomen om tot gegevensuitwisseling te kunnen overgaan. Verwezen wordt hierbij naar de toelichting op artikel V, onderdeel F. Anders dan in de Arbowet speelt in de Wml geen gegevensuitwisseling met certificerende instellingen. Het voorgestelde artikel in de Wml is hierop aangepast.

Onderdeel C

Na de wijziging van de vakantiewetgeving bij Wet van 30 november 2000 tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie en ouderschapsverlof (Stb. 545) is de verjaringstermijn voor vakantieaanspraken in artikel 7:642 van het Burgerlijk Wetboek op vijf jaar gezet om het sparen van vakantieaanspraken in het kader van het beter kunnen combineren van arbeid en zorg mogelijk te maken. Als gevolg van het onveranderd laten van de verjaringstermijn van de minimumvakantiebijslag in de Wml op een periode van twee jaren is er een verschil in verjaringstermijnen ontstaan. In de oorspronkelijke Wml (Stb. 1968, 656) en de uit 1966 daterende vakantiewetgeving (Stb. 1966, 290) was sprake van een gelijklopende verjaringstermijn van twee jaren. Er wordt nu van de gelegenheid gebruik gemaakt om de beide verjaringstermijnen weer gelijk te trekken. Er is voor gekozen aan te sluiten bij de termijn die in 2001 in het Burgerlijk Wetboek is opgenomen, namelijk vijf jaren.

Artikel XIV Wijziging van de Wet werk en bijstand

Onderdeel A

Het vierde lid van het per 18 juli 2008 in werking getreden artikel 7 van de Wet werk en bijstand (WWB) kan vervallen omdat de inhoud van dit vierde lid al is geregeld in het per 1 januari 2008 in werking getreden tweede lid van artikel 6 van de WWB.

Onderdeel B

In de brief van 4 juli 2008¹ heeft het kabinet het voornemen kenbaar gemaakt een vrijlating van inkomsten uit arbeid in de WWB op te nemen voor personen met een AOW-uitkering en aanvullende bijstand. Met het oog op het betaalbaar houden van verzorgingsstaat en het realiseren van economische groei is het van belang dat iedereen mee doet, dus ook ouderen. De regering vindt het daarom belangrijk ouderen te stimuleren om te (blijven) werken. De regering wil op dit punt een cultuurverandering bewerkstelligen. Doorwerken na 65 jaar moet normaler worden gevonden. Het is belangrijk te bevorderen dat zowel werknemers als werkgevers meer van dit nieuwe perspectief zullen uitgaan. Tegelijkertijd wordt doorwerken na 65 jaar geen verplichting. De keuzevrijheid van 65-plussers blijft behouden. Zij kunnen ervoor kiezen om wel of niet (door) te werken en of zij dit voltijds dan wel deeltijds zullen doen.

Een vrijlating van inkomsten uit arbeid voor personen van 65 jaar en ouder met aanvullende bijstand past naar de mening van het kabinet binnen deze uitgangspunten. Een dergelijke vrijlating kan stimuleren dat ouderen langer blijven doorwerken of weer aan het werk gaan. Door de vrijlating worden de inkomsten niet geheel op de bijstandsuitkering in mindering gebracht, maar behoudt de oudere een deel van die inkomsten. Dit draagt ook bij aan de invulling van de eigen verantwoordelijkheid van de oudere met een onvolledige AOW-opbouw om dit AOW-hiaat zelf zoveel mogelijk te verkleinen. Aan de andere kant is het een keuze van de oudere zelf of hij na het bereiken de pensioengerechtigde leeftijd wil blijven doorwerken of weer aan het werk wil gaan om zo te profiteren van de vrijlating van de arbeidsinkomsten.

Om voor die vrijlating in aanmerking te komen geldt de voorwaarde dat de oudere recht heeft op aanvullende bijstand. De combinatie van een onvolledige AOW-uitkering en inkomsten uit arbeid kan er sneller toe leiden dat dit niet het geval is. Daar staat tegenover dat in het kader van de AOW geen inkomstenverrekening plaatsvindt².

Voor personen van 65 jaar of ouder vervallen twee voorwaarden met betrekking tot de vrijlating van inkomsten uit arbeid. Ten eerste hoeft deze vrijlating van inkomsten niet bij te dragen aan de arbeidsschakeling van die persoon. Dit wordt voorgesteld omdat voor 65-plussers op grond van de WWB geen arbeids- en re-integratieverplichtingen gelden. Daarnaast wordt deze vrijlating niet meer beperkt tot zes aaneengesloten maanden. Dit omdat er geen sprake is van armoedeval bij deze groep (werken is immers een vrije keuze). Door het laten vervallen van de twee genoemde voorwaarden wordt het aantrekkelijker voor personen vanaf 65 jaar met aanvullende bijstand om te (blijven) werken.

Wellicht ten overvloede wordt opgemerkt dat de vrijlating van inkomsten uit arbeid voor personen jonger dan 65 jaar ongewijzigd blijft.

Het voorstel leidt tot ca. 1,5 miljoen euro aan extra uitkeringskosten op jaarbasis. Middelen hiervoor worden voor 2009 toegevoegd aan het Inkomensdeel WWB.

Onderdelen C, D en E

Op dit moment bestaat er op grond van artikel 74 van de WWB voor

¹ Kamerstukken II 2007–2008, 29 389, nr. 11.

² Bij de AOW-toeslag voor de jongere partner geldt wel een inkomstenverrekening; bij deze inkomstenverrekening geldt een vrijlating.

gemeenten de mogelijkheid om een aanvullende uitkering op het inkomensdeel aan te vragen indien zij over een begrotingsjaar een tekort hebben gehad van meer dan 10%. De voorwaarden waaronder gemeenten recht hebben op deze uitkering zijn uitgewerkt in het Besluit WWB 2007. Deze uitkering heeft een incidenteel karakter, zodat de aanvulling slechts betrekking heeft op één begrotingsjaar. Bij de evaluatie van het WWB-verdeelmodel is gebleken dat daarnaast behoefte bestaat aan een voorziening voor gemeenten die meerjarig tekort komen op het WWB-inkomensdeel. Om deze reden wordt een nieuwe voorziening geïntroduceerd: de meerjarige aanvullende uitkering op het WWB inkomensdeel (kortweg de MAU-uitkering). Hiertoe worden het Besluit WWB 2007 en de Regeling WWB aangepast. Er is echter ook aanpassing van de wet in formele zin noodzakelijk. Daarom worden artikel 74 en 75 van de WWB aangepast en wordt er een nieuw artikel 74a voorgesteld.

In artikel 74 van de WWB wordt verduidelijkt dat een aanvullende uitkering een incidentele aanvullende uitkering of een meerjarige aanvullende uitkering kan zijn. In artikel 75 wordt om diezelfde reden «aanvullende uitkering» gewijzigd in «incidentele aanvullende uitkering en meerjarige aanvullende uitkering».

In het nieuwe artikel 74a van de WWB wordt ten eerste een aantal bevoegdheden, rechten en plichten geformuleerd die nodig zijn voor de MAU-uitkering. Dit betreft onder andere het verbinden van voorwaarden aan het besluit tot verlening van een MAU-uitkering. Aangezien aannemelijk is dat de eerste besluiten tot verlening van de MAU-uitkering eerst na 1 juli 2009 vastgesteld zullen worden en de genoemde bevoegdheden dus ook eerst na 1 juli uitgeoefend zullen worden, dient deze wijziging van de WWB uiterlijk 1 juli 2009 in werking te treden.

Ten tweede wordt in het zesde lid van artikel 74a bepaald dat de oordelen van de toetsingscommissie worden gepubliceerd. Dit is om twee redenen van belang. De eerste reden houdt verband met de keuze dat de MAU-uitkering tot en met 2012 het karakter krijgt van een groei-model, met als doel om aan de hand van concrete casuïstiek steeds beter tot een gerichte analyse van de oorzaken van een gemeentelijk tekort te komen. Door publicatie van de oordelen van de toetsingscommissie wordt inzicht verschaft in de wijze waarop het leerproces zich voltrekt. Dit is vooral van belang voor gemeenten die een beroep doen op de voorziening of dat overwegen. De tweede reden houdt verband met de aard van de voorziening, waarbij de toe te kennen MAU-uitkeringen ten laste komen van het macrobudget voor het WWB inkomensdeel. Door alle adviezen van de toetsingscommissie integraal openbaar te maken kan iedere gemeente kennis nemen van de situatie van de gemeenten die een beroep hebben gedaan op de MAU-uitkering alsmede van de wijze waarop de betreffende verzoeken zijn beoordeeld. Dit is mede van belang voor het draagvlak van de collectieve voorziening.

Artikelen XV en XVI (Wijziging van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en wijziging van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen)

Zowel de Wet van 20 december 2007 tot wijziging van de Wet sociale werkvoorziening in verband met een betere realisering van de met die wet beoogde doelen (Stb. 564) als de Wet eenmalige gegevensuitvraag werk en inkomen, die beiden op 1 januari 2008 in werking zijn getreden, voegden een nieuw zevende lid toe aan artikel 14 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en aan artikel 14 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen. Deze omissie wordt hierbij hersteld.

Artikel XVII Wijziging van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen

Onderdelen A en B

De wijziging van de artikelen 54 en 73 (onder 2) van de Wet SUWI heeft tot doel aan gegevensuitwisseling tussen de AI (en andere inspectiediensten) en de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) een wettelijke basis te geven.

Bij de uitoefening van hun taken is het wenselijk dat de SIOD en de AI gebruik kunnen maken van elkaars gegevens.

Het gaat dan om bijvoorbeeld de volgende vormen van gegevensuitwisseling:

- De AI wenst de SIOD te informeren over overtredingen, die de AI aantreft bij het uitoefenen van het toezicht op de naleving van de wetten, waarmee zij belast zijn en bij het opmaken van rapporten voor het opleggen van bestuurlijke boeten.
- De AI ontvangt van de SIOD informatie over lopende onderzoeken (in verband met afstemming op eigen taakuitoefening (samenwerking, onveilige situaties)
- De SIOD verstrekt informatie aan de AI over illegale werknemers, zodat de AI kan nagaan of sprake is van tewerkstelling in strijd met de Wet arbeid vreemdelingen, waarbij oplegging van een bestuurlijke boete aan de orde kan zijn.

In het Besluit SUWI zijn in de artikelen 5.4 en 5.5 bepalingen opgenomen om gegevens, die noodzakelijk zijn voor de opsporingstaken en voor toezichthouders, binnen het domein van werk en inkomen uit te wisselen met gebruikmaking van elektronische voorzieningen. De grondslag daarvoor was meer expliciet opgenomen in artikel 62 van de Wet SUWI, zoals het luidde voor de wijziging van de Wet SUWI in de Wet eenmalige gegevensuitvraag werk en inkomen. Het gaat daarbij met name om het uitwisselen van dit soort gegevens met de uitvoeringsorganen van de sociale zekerheidswetten, zoals het UWV en de Sociale verzekeringsbank (SVB).

Voor de gegevensverwerking door de SIOD en de AI is de Minister van SZW de verantwoordelijke. Bij het uitwisselen van de genoemde gegevens kan sprake zijn van verwerking van gegevens die verenigbaar is met het doel waarvoor de gegevens zijn verkregen. Dit zal echter met toepassing van bijvoorbeeld artikel 9 van de Wet bescherming persoonsgegevens per geval moeten worden beoordeeld. De uitkomst van die beoordeling is afhankelijk van de aard van de gegevens. Omdat de gewenste gegevensuitwisseling in de samenwerking tussen AI en SIOD een structureel karakter heeft, heeft het daarom de voorkeur de informatiestroom tussen de AI en de SIOD een wettelijke grondslag te geven en daarmee wettelijk toe te staan. Daarmee wordt ook de relatie met de geheimhoudingsplicht, die in artikel 74 van de Wet SUWI is geregeld en een verbijzondering is van de algemene geheimhoudingsbepaling van artikel 2:5 Awb, duidelijk. In het eerste lid van dit artikel is bepaald dat gegevens niet verder bekend worden gemaakt dan voor de uitvoering van de Wet SUWI noodzakelijk is dan wel op grond van die wet is voorgeschreven of toegestaan.

Met de voorgestelde wijziging van artikel 54 en 73 van de Wet SUWI wordt hierin voorzien.

Artikel 54 regelt de gegevensverstrekking aan het UWV, de SVB en de minister. Het gaat om gegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van taken door het UWV, de SVB en de minister. Tot de taak van de minister behoort op grond van artikel 85, tweede lid, van de Wet SUWI het in standhouden van een bijzondere opsporingsdienst. In artikel 54, derde

lid, onderdeel i, wordt de gegevensverstrekking aan ondermeer de minister geregeld door personen, die belast zijn met het toezicht op de naleving van de Arbowet en de Wet arbeid vreemdelingen. Dit betreft dus de AI. Het tiende lid van artikel 54 bevat de mogelijkheid bij algemene maatregel van bestuur nog andere instanties aan te wijzen die bepaalde gegevens moeten verstrekken aan – ondermeer – de minister voor de taakuitoefening op grond van de Wet SUWI. Aan dat artikel wordt nu toegevoegd, dat dit betrekking kan hebben op andere toezichthouders, die door de Minister van SZW zijn aangewezen (dus ook voor andere wetten dan de in onderdeel i genoemde) of andere inspecties, die gegevens verstrekken aan opsporingsambtenaren bij de SIOD.

Artikel 54 is het algemene artikel voor de gegevensverstrekking aan de genoemde instanties, inclusief de minister. Daarnaast regelt artikel 62 de onderlinge gegevensuitwisseling van het UWV en de SVB en met de gemeenten. Voorts bieden de artikelen 72 en 77 (uitwerking bij ministeriële regeling) de grondslag voor de gegevensverstrekking van de in die artikelen genoemde bestuursorganen (UWV en SVB) aan de minister. Het betreft gegevens die voor de uitoefening van de taak van de minister noodzakelijk zijn. Een taak van de minister is zoals hiervoor aangegeven de opsporing van strafbare feiten door de SIOD. Een andere taak is het verzamelen van informatie, die in brede zin ondersteunend kan zijn voor de taken die aan de Minister en de onder hem ressorterende diensten zijn opgedragen. In dit verband wordt erop gewezen dat op 1 januari 2007 het informatieknooppunt SZW (IKP-SZW) van start is gegaan. Het IKP is ingericht binnen het ministerie van SZW en ondergebracht bij de SIOD. Het IKP heeft als doelstelling het vervullen van de rol van informatiemakelaar op het terrein van werk en inkomen. Hiermee wordt beoogd om signalen van regelovertrekking binnen het SZW-domein bij elkaar te brengen in één loket, zodat controle- en toezichtsinformatie naar de juiste partij kan worden geleid. Op deze grondslag kan bijvoorbeeld het UWV toezichtsinformatie verstrekken aan het IKP. Verder kan er op worden gewezen dat op deze grondslag ook gegevens uit bijvoorbeeld de polisadministratie, bedoeld in artikel 33, door het UWV aan de SIOD ten behoeve van het IKP kunnen worden verstrekt. Indien nodig kunnen hiervoor op grond van artikel 77 nadere regels worden gesteld.

Artikel 73, zesde lid, gaat over gegevensverstrekking door de minister aan het UWV, de SVB en de Centrale organisatie werk en inkomen en het vijfde lid over de gegevensverstrekking door deze bestuursorganen, inclusief de minister, aan andere bestuursorganen. Ook dit is gegevensverstrekking in het domein van werk en inkomen en daarbuiten voor zover het om publieke taken gaat. Aan artikel 73, vijfde lid, wordt toegevoegd, dat bij algemene maatregel van bestuur regels worden gesteld voor de verwerking van gegevens onder verantwoordelijkheid van de Minister van SZW door de SIOD, die verder kunnen worden verwerkt voor toezicht door de AI. De toevoeging biedt tevens de grondslag voor gegevensverstrekking door de SIOD aan eventuele andere inspectiediensten voor toezichtsdoeleinden. Op deze wijze wordt een grondslag geboden voor regeling bij algemene maatregel van bestuur van het verstrekken van gegevens, waarvan de SIOD bij de uitvoering van zijn taak kennis neemt en die van belang kunnen zijn voor de AI en eventuele andere inspectiediensten. Met dit voorstel wordt in de Wet SUWI duidelijk gemaakt, dat op het terrein van opsporing en toezicht door de daarmee binnen het SUWI-domein belaste personen gegevens kunnen worden uitgewisseld. In het Besluit SUWI wordt nog nader uitgewerkt om welke soort gegevens het daarbij kan gaan.

Met de wijziging van artikel 54 wordt een nadere grondslag geboden voor het meer op structurele wijze informeren van de SIOD door de AI en eventuele andere inspectiediensten. De wijziging van artikel 73 geeft een

grondslag voor het verder bekend maken van gegevens door de SIOD die ook betrekking hebben op het toezicht op de naleving van wetten door de AI en ook andere inspectiediensten.

Zo kan in het Besluit SUWI nader inhoud worden gegeven aan de meer structurele uitwisseling van gegevens tussen de AI en de SIOD.

Deze grondslag in de Wet SUWI maakt duidelijk, dat er sprake is van deze informatiestromen tussen de opsporingsambtenaren en de toezichthouders in het belang van een goede samenwerking bij opsporing en toezicht op het beleidsterrein waarvoor de Minister van SZW verantwoordelijk is.

Gegevensuitwisseling tussen Inspecties

Naast de inspecties, die toezichthouders zijn in de zin van de Awb, is in het domein werk en inkomen de Inspectie Werk en Inkomen (IWI) belast met het toezicht op de naleving van wetten door de bestuursorganen werk en inkomen, zoals het UWV en de SVB. In artikel 54 van de Wet SUWI is bepaald, dat door de daar genoemde personen en instanties ook gegevens verstrekt dienen te worden aan de IWI, voor zover de IWI die gegevens nodig heeft voor de uitvoering van taken. Een dergelijke bepaling ontbreekt in artikel 73, vijfde lid, waar alleen de minister wordt genoemd. In onderdeel 1 van de wijziging van artikel 73 is daarom de IWI toegevoegd. Voor regeling van gegevensverstrekking door de IWI bestaat noodzaak, omdat de IWI in samenwerking met andere Inspecties, zoals de Voedsel- en Warenautoriteit en het College bescherming persoonsgegevens, gegevens uitwisselt. De IWI is bijvoorbeeld mede belast met het toezicht op de Warenwet. Bij het toezicht op de gegevensverwerking door gemeenten werken de IWI en het CBP samen.

Om welke bestuursorganen het gaat wordt nader uitgewerkt in het Besluit SUWI op grond van artikel 54, tiende lid, en artikel 73, vijfde lid, van de Wet SUWI.

Artikel XVIII

Zie de toelichting bij artikel IV onderdeel A.

Artikel XIX Wijziging van de Pensioenwet

Onderdeel A

Artikel 40 van de Pensioenwet heeft betrekking op informatieverstrekking aan de gewezen deelnemer. In het derde lid wordt echter gesproken over: de deelnemer. Voorgesteld wordt dit alsnog te wijzigen in de gewezen deelnemer.

Onderdeel B

Door de zinsnede «op grond van het pensioenreglement» te schrappen wordt de redactie van dit artikel verbeterd. De wijziging heeft geen materiele gevolgen.

Onderdeel C

De verwijzing naar een artikel in de Wft wordt aangepast aan de nummering van de Wft.

Onderdeel D

Pensioenfondsen stellen hun jaarrekening en jaarverslag vast met toepassing van titel 9 van Boek 2 van het BW. Onderdeel van deze regeling is

artikel 2:390 van dit wetboek op grond waarvan in bepaalde gevallen een herwaarderingsreserve wordt gevormd.

Artikel 135 van de Pensioenwet schrijft voor dat (beroeps)pensioenfondsen de beleggingen waarderen op basis van marktwaardering. Wanneer activa tegen marktwaarde worden gewaardeerd schrijft artikel 2:390 BW voor dat een herwaarderingsreserve wordt gevormd voor eventuele waardevermindering. Het doel van de herwaarderingsreserve is kapitaalbescherming voor met name aandeelhouders. Pensioenfondsen kennen geen aandeelhouders. Het gehele pensioenvermogen is beschikbaar voor het doen van uitkeringen. Daarnaast worden aan pensioenfondsen strenge solvabiliteitseisen gesteld, hetgeen ondermeer tot uitdrukking komt in de eisen aan de dekkinggraad. De in het Financieel Toetsingskader voorgeschreven buffers vervangen als het ware de eisen van kapitaalbescherming. De verplichting om een herwaarderingsreserve op de balans op te nemen is voor pensioenfondsen dan ook niet nodig en belastend voor de administratie. Voorgesteld wordt dan ook in artikel 146 van de Pensioenwet op te nemen dat pensioenfondsen niet aan artikel 390 van Boek 2 van het BW hoeven te voldoen.

Artikel XX Wijziging van de Wet verplichte beroepspensioenregeling

Onderdeel A

Bedrijfstakpensioenfondsen waarvoor een verplichtstelling geldt, zijn bevoegd op verzoek van een werkgever vrijstelling van de verplichte deelname aan het fonds te verlenen. Daarnaast kunnen pensioenuitvoerders vrijstelling van de verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds of aan een beroepspensioenregeling verlenen aan individuele gemoedsbezwaarden. Het verlenen van vrijstellingen van een verplichtstelling geldt als het uitoefenen van openbaar gezag, waarmee deze pensioenuitvoerders voor dat deel van hun werkzaamheden bestuursorgaan zijn in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Het betreft private «deeltijd-zbo's», waarbij de zbo-activiteiten slechts een zeer klein deel van de werkzaamheden beslaan en er, als gevolg van de wet- en regelgeving, maar weinig beleidsruimte voor de uitvoerders is. Om deze reden is in de mededeling op grond van artikel 42 Kaderwet zelfstandige bestuursorganen vermeld dat deze instanties buiten de Kaderwet zullen blijven (Kamerstukken II 2007/08, 25 268, nr. 55). Voor bestaande instanties volgt dit uit artikel 2, tweede lid, van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen. Voor nieuwe instanties dient dit expliciet te worden geregeld. Daartoe wordt voorgesteld in de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf 2000) en de Wet verplichte beroepspensioenregeling een bepaling op te nemen op grond waarvan verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen en pensioenuitvoerders van een beroepspensioenregeling niet onder de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen vallen.

Onderdeel B

Artikel 51 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling heeft betrekking op informatieverstrekking aan de gewezen deelnemer. In het derde lid wordt echter gesproken over: de deelnemer. Voorgesteld wordt dit alsnog te wijzigen in de gewezen deelnemer.

Onderdeel C

Door de zinsnede «op grond van het pensioenreglement» te schrappen

wordt de redactie de artikelen verbeterd. De wijziging heeft geen materiële gevolgen.

Onderdeel D

De verwijzing naar een artikel in de Wet op het financieel toezicht (Wft) wordt aangepast aan de nummering van de Wft.

Onderdeel E

Beroepspensioenfondsen stellen hun jaarrekening en jaarverslag vast met toepassing van titel 9 van Boek 2 van het BW. Onderdeel van deze regeling is artikel 2:390 van dit wetboek op grond waarvan in bepaalde gevallen een herwaarderingsreserve wordt gevormd.

Artikel 130 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling schrijft voor dat beroepspensioenfondsen de beleggingen waarden op basis van marktwaardering. Wanneer activa tegen marktwaarde worden gewaardeerd schrijft artikel 2:390 BW voor dat een herwaarderingsreserve wordt gevormd voor eventuele waardevermindering. Het doel van de herwaarderingsreserve is kapitaalbescherming voor met name aandeelhouders.

Beroepspensioenfondsen kennen geen aandeelhouders. Het gehele pensioenvermogen is beschikbaar voor het doen van uitkeringen. Daarnaast worden aan beroepspensioenfondsen strenge solvabiliteitseisen gesteld, hetgeen ondermeer tot uitdrukking komt in de eisen aan de dekkingsgraad. De in het Financieel Toetsingskader voorgeschreven buffers vervangen als het ware de eisen van kapitaalbescherming. De verplichting om een herwaarderingsreserve op de balans op te nemen is voor beroepspensioenfondsen dan ook niet nodig en belastend voor de administratie. Voorgesteld wordt dan ook in artikel 141 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling op te nemen dat beroepspensioenfondsen niet aan artikel 390 van Boek 2 van het BW hoeven te voldoen.

Artikel XXI Wijziging van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000

Bedrijfstakpensioenfondsen waarvoor een verplichtstelling geldt, zijn bevoegd op verzoek van een werkgever vrijstelling van de verplichte deelname aan het fonds te verlenen. Daarnaast kunnen pensioenuitvoerders vrijstelling van de verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds of aan een beroepspensioenregeling verlenen aan individuele gemoedsbezwaarden. Het verlenen van vrijstellingen van een verplichtstelling geldt als het uitoefenen van openbaar gezag, waarmee deze pensioenuitvoerders voor dat deel van hun werkzaamheden bestuursorgaan zijn in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Het betreft private «deeltijd-zbo's», waarbij de zbo-activiteiten slechts een zeer klein deel van de werkzaamheden beslaan en er, als gevolg van de wet- en regelgeving, maar weinig beleidsruimte voor de uitvoerders is. Om deze reden is in de mededeling op grond van artikel 42 Kaderwet zelfstandige bestuursorganen vermeld dat deze instanties buiten de Kaderwet zullen blijven (Kamerstukken II 2007/08, 25 268, nr. 55). Voor bestaande instanties volgt dit uit artikel 2, tweede lid, van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen. Voor nieuwe instanties dient dit expliciet te worden geregeld. Daartoe wordt voorgesteld in de Wet Bpf 2000 en de Wet verplichte beroepspensioenregeling een bepaling op te nemen op grond waarvan verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en pensioenuitvoerders van een beroepspensioenregeling niet onder de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen vallen.

Artikel XXII Wijziging van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding

Bij de inwerkingtreding van de Pensioenwet is het begrip «pensioen-toezegging» vervangen door «pensioenovereenkomst», maar was de formulering van het onderhavige onderdeel ten onrechte voor het overige nog niet aangepast.

Artikel XXIII Wijziging van de Wet op de bedrijfsorganisatie

Onderdelen A en C

De voorgestelde aanpassingen houden verband met de invoering van de Handelsregisterwet 2007. Op grond van de artikelen 5 en 6 van de Handelsregisterwet 2007 is de inschrijvingsplicht uitgebreid (zie Kamerstukken II 2005/06 30 656, nr. 3, blz 12, 28) waardoor onder andere ook eenmanszaken in de landbouw uiterlijk 31 december 2009 verplicht zijn tot inschrijving in het handelsregister. De in artikel 3, tweede lid, van de Handelsregisterwet 1996 geformuleerde uitzondering voor ondernemingen waarin uitsluitend landbouw of visserij wordt uitgeoefend en die niet aan een rechtspersoon of vennootschap toebehoren is daarmee komen te vervallen.

In de Wet op de bedrijfsorganisatie is in de artikelen 54 en 55 voorzien in een systematiek van financiering op basis waarvan hetzij een opslag in rekening kon worden gebracht hetzij via de bedrijfslichamen een bijdrage kon worden gevraagd.

Voor deze opzet was gekozen omdat ondernemingen die behoren tot bepaalde takken van het bedrijfsleven, onder andere de meeste landbouwbedrijven, niet in het handelsregister ingeschreven hoefden te zijn. Ten aanzien van die ondernemingen werd daarom voorzien in een heffing via de bedrijfslichamen.

Nu door de inwerkingtreding van de Handelsregisterwet 2007 de verplichting tot inschrijving zoals gezegd is uitgebreid, kan worden volstaan met het heffen van een opslag op het bedrag dat krachtens artikel 49 van de Handelsregisterwet 2007 in verband met de inschrijving verschuldigd is. De mogelijkheid om van de bedrijfslichamen bijdragen te heffen kan daarom komen te vervallen met ingang van 1 januari 2010. Deze datum houdt verband met het tijdstip waarop de inschrijving uiterlijk verplicht is.

Onderdeel B

Bij de aanpassing van de artikelen 54 en 55 per 1 juli 2008 (Zie Staatsblad 2007, 153) is de verwijzing niet helemaal goed geformuleerd. Voorgesteld wordt dit nu te corrigeren.

Artikel XXIV Wijziging van het Burgerlijk Wetboek

Onderdeel A

In de wet van 15 juli 2008 tot wijziging van de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling en enige andere wetten (Stb. 2008, 314) is een wijziging opgenomen van artikel 664 van Boek 7 van het BW. Met die wijziging was bedoeld de in het artikel gebruikte terminologie aan te passen aan de Pensioenwet. Een materiële wijziging van de bepaling was niet beoogd. Gebleken is echter dat de aanpassing tot een onbedoelde andere uitleg van de bepaling aanleiding kan zijn. Om die reden wordt de aanpassing van het artikel, met terugwerkende kracht tot het moment waarop bovengenoemde wet in werking treedt, verbeterd en geheel in lijn gebracht met de oorspronkelijke bedoeling.

Artikel XXVI Inwerkingtreding

Het is het voornemen om enkele artikelen van deze wet te laten terugwerken tot en met een bij koninklijk besluit nader te bepalen tijdstip. Hierbij gaat het in ieder geval om artikel I, onderdeel B en artikel III, onderdeel C. Aangezien de Wmo met ingang van 1 januari 2007 in werking is getreden ligt het voor de hand genoemde artikelen terug te laten werken tot 1 januari 2007 (zie verder de toelichting bij artikel I, onderdeel B en artikel III, onderdeel C). Artikel III, onderdeel S zal terugwerken tot en met 1 januari 2008.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner