

## **NOTA VAN TOELICHTING**

### **ALGEMENE TOELICHTING**

#### **Hoofdstuk 1. Inleiding**

Dit besluit behelst twee wijzigingen van het Besluit Wfsv. De eerste wijziging betreft een verhoging van de terugkeerpremie voor de Ziektewet (ZW). De tweede wijziging wijzigt regels omtrent de premievermindering die plaatsvindt indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) voor een ZW-uitkering regres neemt. Deze wijzigingen zien beide op de premiestelling bij ziekte en houden daarom verband met elkaar. In deze toelichting worden de wijzigingen veelal separaat toegelicht, nu de problematiek en doelen van de wijzigingen van elkaar verschillen. Hieronder wordt in hoofdstuk 2 eerst de terugkeerpremie voor de Ziektewet behandeld, en vervolgens in hoofdstuk 3 de wijziging in verband met het nemen van regres. In de daaropvolgende hoofdstukken wordt stil gestaan bij de verschillende (financiële) effecten en de ontvangen commentaren bij beide wijzigingen.

#### **Hoofdstuk 2. ZW-terugkeerpremie**

##### *Paragraaf 2.1. Inleiding ZW-terugkeerpremie*

Dit besluit bevat een aanpassing van de hoogte van de terugkeerpremie voor de ZW. Deze wijziging is aangekondigd in de brief van PM. Deze wijziging treedt in werking met ingang van 1 januari 2023. In paragraaf 2.2 wordt allereerst toegelicht wat de terugkeerpremie ZW is. Daarna wordt in paragraaf 2.3 toegelicht welke problematiek er bestaat bij de huidige terugkeerpremie en wordt in paragraaf 2.4 de wijziging toegelicht.

##### *Paragraaf 2.2. Uitleg terugkeerpremie Ziektewet*

De ZW kent met betrekking tot de financiering en uitvoering een hybride stelsel. Dit betekent dat werkgevers voor de ZW de keuze hebben om zich publiek te verzekeren via UWV of om eigenrisicodrager te worden. Eigenrisicodragers hebben daarbij de mogelijkheid om zich via een private verzekeraar voor hun ZW-lasten te verzekeren. Als werkgevers geen actie ondernemen, zijn zij automatisch via UWV verzekerd.

Werkgevers die publiek verzekerd zijn betalen een premie aan UWV. De wijze van het vaststellen van de hoogte van die premie is afhankelijk van de grootte van de werkgever:

- Kleine werkgevers met een premieplichtige loonsom tot en met 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon<sup>1</sup> betalen een premie die gebaseerd is op de sector waar zij zich in bevinden (sectorale premiecomponent);
- Middelgrote werkgevers met een premieplichtige loonsom van meer dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon tot en met 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon betalen een premie die gedeeltelijk gebaseerd is op de sector waar zij zich in bevinden (sectorale premiecomponent) en gedeeltelijk op de individuele schadelast van deze werkgever uit het tweede jaar voorafgaand aan het jaar waarin premie wordt betaald (t-2) (individuele premiecomponent);
- Grote werkgevers met een premieplichtige loonsom van meer dan 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon betalen een premie die volledig gebaseerd is op de individuele schadelast van deze werkgever uit het tweede jaar voorafgaand aan het jaar waarin premie wordt betaald (t-2) (individuele premiecomponent).

---

<sup>1</sup> In voetnoot verwijzing naar wijzigingsbesluit opnemen dat grens verhoogt naar 25.

De premie voor eigenrisicodragers die terugkeren naar de publieke verzekering bij UWV wordt op een andere wijze bepaald. UWV heeft namelijk geen inzicht in de ZW-lasten van werkgevers in de periode van eigenrisicodragerschap. Dat komt doordat deze uitgaven in het private domein plaatsvinden. Doordat UWV geen inzicht heeft in die ZW-lasten, kan er geen individuele premiecomponent vastgesteld worden voor het gros van de werkgevers die vanuit het eigenrisicodragerschap de keuze maken voor de publieke verzekering. Bij terugkeer naar een publieke ZW-verzekering bij UWV geldt voor hen de zogenaamde terugkeerpremie ZW. Deze terugkeerpremie geldt alleen voor de individuele premiecomponent die gebaseerd is op de individuele schadelast van de werkgever. Aangezien de premie voor kleine werkgevers geen individuele premiecomponent kent, betalen zij bij terugkeer altijd de sectorale premie.

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

### *Paragraaf 2.3. Problematiek terugkeerpremie*

Het doel van de hybride markt is dat de verschillende spelers elkaar scherp houden en zo bijdragen aan effectieve preventie van en re-integratie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Randvoorwaarde hiervoor is dat er een zo gelijk mogelijk speelveld is. Als dat niet het geval is, kan de keuze voor een publieke verzekering of eigenrisicodragerschap gedreven worden door financiële voordelen die veroorzaakt worden door het systeem en niet door betere preventie- en re-integratiemogelijkheden in het eigenrisicodragerschap of in de publieke verzekering.

Om een zo gelijk mogelijk speelveld te hebben, hoeven publiek verzekerde werkgevers die eigenrisicodragers worden de nog lopende uitkeringen in het publieke stelsel (de zogenaamde staartlasten) niet zelf af te financieren.<sup>2</sup> Het collectief van publiek verzekerde werkgevers draagt deze lasten. In het eigenrisicodragerschap zijn deze staartlasten namelijk ook al gefinancierd op het moment dat de werkgever de overstap zou maken naar de publieke verzekering.

Omgekeerd geldt – zoals in paragraaf 2.2 beschreven – dat een grote werkgever die vanuit het eigenrisicodragerschap terugkeert in de publieke verzekering – meestal – de halve sectorale premie betaalt. Wanneer een werkgever voor de publieke verzekering kiest en zijn schadelast niet bekend is bij UWV, is de halve sectorale premie lang niet altijd een goede afspiegeling van het risico van de werkgever. Bij gebrek aan informatie over de schadelast sluit de sectorale premie beter aan bij het gemiddelde risico dat een werkgever zal hebben op ZW-lasten. Bovendien is er ook geen sprake van een gelijk speelveld. Op het moment dat een werkgever kiest voor het eigenrisicodragerschap dan

---

<sup>2</sup> In de gevallen waarin een werkgever eigenrisicodragers wordt en daarna snel weer kiest voor de publieke verzekering, worden uitkeringen die twee jaar eerder nog liepen toegerekend aan de werkgever.

betaalt deze vanaf het eerste jaar gelijk de volledige lasten, terwijl in de publieke verzekering meestal de halve sectorale premie geldt. Bovendien levert een terugkeerpremie ter hoogte van de halve sectorale premie in het algemeen te weinig ontvangsten op om de staartlasten te financieren en zorgt zo voor een structureel financieringsgat. De staartlasten kunnen namelijk niet volledig gefinancierd worden vanuit deze terugkeerpremie. Het collectief van publiek verzekerde werkgevers draagt daardoor het restant van deze lasten. Dit is onwenselijk omdat een werkgever die steeds wisselt tussen de publieke verzekering en het eigenrisicodragerschap onvoldoende premie betaalt om zijn ZW-lasten te betalen. Vooral uitzendbedrijven dragen bij aan het financieringsgat door hun relatief hoge ZW-lasten.

#### *Paragraaf 2.4. Oplossing; verhogen terugkeerpremie*

Om te komen tot een zo gelijk mogelijk speelveld wordt de terugkeerpremie verhoogd van de halve sectorale premie naar de gehele sectorale premie. Deze verhoging zorgt ervoor dat er geen premievoordeel meer valt te behalen door regelmatig te wisselen tussen de publieke verzekering en het eigenrisicodragerschap. Voor werkgevers waarvoor de individuele premie hoger uitkomt dan de sectorale premie blijft de individuele premie gelden.

Per saldo heeft deze wijziging geen effecten voor werkgevers. De premie voor de werkhervattingskas is namelijk lastendekkend. Nu worden de af te financieren staartlasten grotendeels gefinancierd door het collectief van publiek verzekerde werkgevers en na de beoogde wijziging worden zij voor een groter deel gefinancierd vanuit de terugkeerpremie en minder door het collectief.

Voor een individuele grote of middelgrote werkgever die vanuit het eigenrisicodragerschap de keuze maakt voor de publieke verzekering zullen de premies (meestal) stijgen. Deze stijging kan oplopen tot circa 3%-punt voor uitzendwerkgevers. Voor het overgrote deel van de andere werkgevers ligt de stijging onder de 0,5%-punt. Daar staat een beperkte premiedaling tegenover bij werkgevers die al publiek verzekerd zijn.

Deze wijziging treedt in werking met ingang van 1 januari 2023. Dit betekent dat ook werkgevers die per 1 januari 2022 of 1 juli 2022 zijn teruggekeerd per 1 januari 2023 de volledige sectorale premie gaan betalen. Zij konden bij de keuze om terug te keren rekening houden met deze verhoging. De verhoging is in de brief van PM aangekondigd. Ruim voor de datum waarop de werkgever een keuze heeft moeten maken over de terugkeer. Het kan voorkomen dat een werkgever reeds voor de aankondiging van deze aanpassing op eigen verzoek een voor bezwaar vatbare beschikking heeft ontvangen over het beëindigen van het eigenrisicodragerschap per 1 januari 2022 (of een latere datum). Zij hebben de aanpassing niet kunnen betrekken bij hun keuze om terug te keren. Daarom wordt voor deze werkgevers geregeld dat zij terug kunnen komen op de beëindiging van het eigenrisicodragerschap, mits zij hiertoe vóór 1 oktober 2021 een verzoek doen. Deze termijn sluit aan bij de termijn waarvoor een aanvraag om eigenrisicodragerschap te worden uiterlijk moet zijn ingediend (namelijk ten minste dertien weken voor de boogde datum van het eigenrisicodragen).

### **Hoofdstuk 3. Wijziging ZW-regres en premievermindering Whk**

#### *Paragraaf 3.1. Aanleiding wijziging ZW-regres en premievermindering*

Als een werknemer ziek wordt, betaalt de werkgever het loon door.<sup>3</sup> Als de werknemer door toedoen van een derde (bijvoorbeeld een verkeersongeval) ziek is geworden, kan de werkgever de loonkosten vaak verhalen op die derde.<sup>4</sup> Indien die werkgever zijn schade geheel of gedeeltelijk vergoed krijgt, wordt de hoogte van de WGA-premie (als onderdeel van de premie voor de Werkhervattingskas, de Whk-premie) van die werkgever overeenkomstig naar beneden bijgesteld.<sup>5</sup>

Als een werknemer de ZW instroomt (in de praktijk omdat zijn contract is afgelopen<sup>6</sup>), heeft de voormalige werkgever ook indirecte kosten. Er is dan wel geen loondoorbetalingsverplichting, maar de door grote en middelgrote werkgevers te betalen premie voor de Werkhervattingskas (ZW en WGA) is afhankelijk van de uitkeringslast uit het verleden. De ZW- en WGA-uitkering aan de ex-werknemer heeft daardoor effect op de te betalen Whk-premie.

UWV kan voor de Ziektewetuitkering verhaal halen op een derde die de ziekte of arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt.<sup>7</sup> Als UWV de ZW-uitkering met succes verhaalt, volgt uit het Besluit Wfsv dat de door de werkgever te betalen premiecomponent voor de Ziektewet van de Whk-premie navent naar beneden wordt bijgesteld. Als na de ZW-uitkering een WGA-uitkering volgt, wordt ook de WGA-component van de Whk-premie naar beneden bijgesteld. Deze wijze van premievermindering op basis van ZW-regres door UWV werd ingevoerd als onderdeel van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet Bezava) in 2014.

Deze regelgeving met betrekking tot het verwerken van regresbaten in de premie voor de ZW was voor UWV echter niet uitvoerbaar. Met dit besluit zijn regelgeving en uitvoering met elkaar in lijn gebracht. Hierna wordt eerst ingegaan op de regelgeving zoals deze tot nu toe gold, vervolgens worden de knelpunten in de uitvoering hierbij geschetst en daarna de wijziging van de regelgeving.

### *Paragraaf 3.2. Huidige regelgeving*

Wanneer een werknemer van een publiek verzekerde werkgever voor de ZW door een fout van een derde ziek is geworden dan kan UWV regres nemen op die derde partij.<sup>8</sup> In dit geval kan de werkgever niet zelf regres nemen omdat de schade – de ZW-uitkeringslasten – voor rekening van het UWV komt. Omdat een extra ZW-uitkering echter wel doorwerkt in de premie van de publiek verzekerde werkgever zou een werkgever een verzoek bij UWV kunnen indienen om over te gaan tot regres. UWV heeft een autonome bevoegdheid om wel of niet over te gaan tot het aansprakelijk stellen van een derde partij. UWV kan bijvoorbeeld in situaties waarin de kans van slagen door UWV als klein wordt beoordeeld of als UWV van oordeel is dat de kans van slagen in geen verhouding staat tot de hoogte van de regresclaim, besluiten om niet over te gaan tot het aansprakelijk stellen van een derde partij. Ook kennen huidige wetgeving en

---

<sup>3</sup> Artikel 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

<sup>4</sup> Artikel 107a van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek.

<sup>5</sup> Artikel 2.18, tweede en derde lid, van het Besluit Wfsv.

<sup>6</sup> In principe gaat het hier om verzekerden die de Ziektewet instromen op grond van de onderdelen a, b, en c, van artikel 29, tweede lid, van die wet.

<sup>7</sup> Artikelen 52a van de Ziektewet en 99 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

<sup>8</sup> Indien de werkgever eigenrisicodrager voor de Ziektewet is, heeft niet het UWV maar deze werkgever een mogelijkheid tot verhaal op de derde (artikel 52a, tweede lid, van de Ziektewet). Het in deze toelichting geschetste probleem geldt niet voor deze groep werkgevers, juist omdat zij wel een eigen inschatting kunnen maken over het al dan niet instellen van een verhaalsactie.

jurisprudentie regresbeperkingen.<sup>9</sup> Dat zijn situaties waarin UWV geen regres kan nemen.

Wanneer UWV erin slaagde om (een gedeelte van) de ZW-uitkering te verhalen op een derde moest UWV dit bedrag in mindering brengen op de lasten van een werkgever die relevant zijn voor de component ZW en de component WGA voor zijn Whk-premie. Artikel 2.18, vierde en vijfde lid, van het Besluit Wfsv schreven voor dat dit in verhouding gebeurde. Dus wanneer slechts een deel van de uitkering werd verhaald op een derde, moest ook slechts dat deel van de uitkering niet worden toegerekend aan de werkgever. Als een uitkering dus bijvoorbeeld voor 50% werd verhaald op een derde, dan moest deze nog altijd voor 50% aan de werkgever worden toegerekend.

### *Paragraaf 3.3. Knelpunten in de uitvoering*

Er is een aantal oorzaken waarom de regelgeving knelde:

1. Voordat overeenstemming is bereikt over de claim tussen UWV en (de verzekeraar van) de derde kunnen jaren zijn verstreken. De looptijd van een regresclaim varieert van zeer kort (1-2 jaar) tot zeer lang (10-20 jaar). In de periode daarvoor neemt het onderzoek om al dan niet tot aansprakelijkstelling over te gaan eveneens tijd in beslag. De verjaringstermijn voor de premiedifferentiatie is 5 jaar. Binnen die tijd moet er een beslissing zijn genomen over de premiestelling.
2. Het gebeurt geregeld dat UWV en verzekeraar van de derde het niet meteen eens worden over de aansprakelijkheid en aspecten als juridische en medische causaliteit, waardoor claims kunnen stagneren. UWV en verzekeraars bespreken dergelijke complex regelbare claims veelal in minnelijke overleggen waarbij de mogelijkheid bestaat dat wordt gekomen tot één totaalbedrag voor alle claims tezamen, hetgeen voor UWV wat betreft deze claims de gunstigste regresopbrengst oplevert. Het totaalbedrag is niet terug te herleiden naar individuele regresclaims.
3. Het komt ook geregeld voor dat één regresclaim meerdere wetten bestrijkt. Ook dit maakt het moeilijk om een individueel bedrag toe te rekenen aan een bepaalde wet op een individueel dossier.

Om deze redenen was de premiecompensatieregelgeving, die uitging van individuele regresclaims, niet goed uitvoerbaar. Het UWV compenseert daarom thans na het overgaan tot een claim (aansprakelijkstelling) volledig de Whk-premie. Op dat moment is waarschijnlijk nog geen vergoeding verkregen en is onduidelijk of – en hoeveel – schadevergoeding de aansprakelijkstelling oplevert. Met deze werkwijze wordt voorkomen dat werkgevers waarvoor UWV regres neemt, worden benadeeld.

Ter vergelijking. Indien er sprake is van een door de derde veroorzaakt ongeluk waarna er sprake is van loondoorbetaling bij ziekte, heeft de werkgever zelf een verhaalsactie. Als de werknemer vervolgens niet na twee jaar is hersteld en door het ongeluk de WIA instroomt, wordt de uitkomst van de verhaalsactie van de werkgever gebruikt om de Whk-premie bij te stellen.<sup>10</sup> Het hierboven geschetste uitvoeringsprobleem geldt dus uitsluitend indien er geen sprake is van loondoorbetaling bij ziekte gevolgd door ZW of bij loondoorbetaling gevolgd door ZW.

---

<sup>9</sup> Zie artikel 197 van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek voor de beperking van regresmogelijkheden bij – kort gezegd – risicoaansprakelijkheid en de beperkingen die artikel 52b van de Ziektewet oplegt als de ziekte van de werknemer het gevolg is van het handelen van de werkgever of een collega.

<sup>10</sup> Artikel 2.18, tweede en derde lid, Besluit Wfsv.

#### *Paragraaf 3.4. Gevolgen*

Sinds de invoering van de Wet Bezava in 2014 hanteert UWV de huidige uitvoeringspraktijk. De Bezava bleek om de drie in paragraaf 3.3 geschetste redenen niet uitvoerbaar te zijn, redenen waarom UWV de hierboven beschreven werkwijze hanteert.

De gevolgen hiervan zijn echter zeer beperkt geweest. Er is in deze periode weliswaar voor een groter bedrag aan uitkeringslasten gecompenseerd aan werkgevers als gevolg van regres dan artikel 2.18, vierde en vijfde lid, van het Besluit Wfsv voorschreef, echter gaat dit om een zeer gering bedrag.

In 2020 is er voor € 1,5 miljoen aan (aan de ZW toegeschreven) regresbaten in mindering gebracht op de premie van individuele werkgevers. Een deel hiervan zal ook daadwerkelijk zijn verhaald. De Whk-premie is een lastendekkende premie. Dat betekent dat werkgevers gezamenlijk een premie betalen die afhankelijk is van de uitgekeerde uitkeringen. Ingestelde regresacties komen daardoor mede ten goede aan alle werkgevers, niet alleen van de werkgevers waarvoor een regresactie is ingesteld. Op een totaal van ca. € 600 miljoen aan publieke ZW-uitgaven heeft het teveel aan in mindering gebrachte regresbaten een verwaarloosbaar effect op de premie van andere werkgevers van minder dan 0,01%-punt.

#### *Paragraaf 3.5. Oplossing*

De oplossing is om de gevoerde werkwijze van UWV ook in regelgeving om te zetten. De uitkeringslasten worden na de aansprakelijkstelling volledig in mindering gebracht, ongeacht of UWV voor de volledige uitkering geheel verhaald op een derde. Daarmee is de regelgeving in lijn gebracht met de uitvoering en wordt voorkomen dat individuele werkgevers een te laag bedrag gecompenseerd krijgen in het geval van ZW-regres door UWV. Nu de gevolgen voor de andere werkgevers verwaarloosbaar zijn, acht de regering deze oplossing gerechtvaardigd. Andere opties, bijvoorbeeld door een gemiddelde regresbreuk vast te stellen en die bij individuele verhaalsacties voor de premievermindering te hanteren, zijn vanwege die verwaarloosbare gevolgen afgevallен.

### **Hoofdstuk 4. Financiering en regeldruk**

#### *Paragraaf 4.1. Financiering*

De wijziging van het Besluit Wfsv leidt niet tot financiële effecten. Dit geldt voor beide wijzigingen. De uitgaven aan de ZW nemen niet toe en de premies worden nu ook al dekkend vastgesteld.

#### *Paragraaf 4.2. Regeldruk*

De eenmalige kennisnemingskosten van dit wijzigingsbesluit voor werkgevers worden op € 1 miljoen geschat. Aangezien werkgevers zoveel mogelijk via de reguliere en voor hen bekende uitingen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden geïnformeerd zijn de kennisnemingskosten beperkt. Deze kennisnemingskosten zien volledig op de wijziging van de ZW-terugkeerprenie. De wijziging van de wijze hoe het door UWV nemen van regres doorwerkt in de Whk-premie is immers reeds staande uitvoeringspraktijk.

### **Hoofdstuk 5. Ontvangen commentaren**

#### *Paragraaf 5.1. Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*

PM

*Paragraaf 5.2. Belastingdienst*

PM

*Paragraaf 5.3. Adviescollege toetsing regeldruk*

PM

*Paragraaf 5.4. Internetconsultatie*

PM

## **ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING**

### *Artikel I, onderdeel A*

In artikel 2.17a, eerste lid, van het Besluit Wfsv wordt het premiepercentage voor de Ziektewetlasten geregeld voor een grote of middelgrote werkgever die na een periode van eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet terugkeert naar de publieke verzekering bij UWV. In dergelijke gevallen werd de individuele premiecomponent voor de Ziektewetlasten op grond van het eerste en derde lid voor het eerste en tweede jaar vastgesteld op de helft van het sectorale premiepercentage. Dit wordt verhoogd naar het (gehele) sectorale premiepercentage.

Ingevolge het nieuwe vierde lid wordt aan grote en middelgrote werkgevers voor wie op hun verzoek reeds bij voor bezwaar vatbare beschikking is besloten het eigenrisicodragerschap te beëindigen met ingang van 1 januari 2022 of een latere datum, de mogelijkheid geboden om terug te komen op de aanvraag tot beëindiging van het eigenrisicodragerschap, mits zij voor 1 oktober 2021 een aanvraag hebben ingediend tot herziening van de beëindigingsbeschikking. De mogelijkheid wordt geboden omdat deze werkgevers bij het indienen van de aanvraag tot beëindiging van het eigenrisicodragerschap niet konden weten dat de terugkeerpremie vanaf 2023 zou worden verhoogd (zie ook paragraaf 2.4 van het algemene deel van deze nota van toelichting). Het vierde lid treedt in werking op de dag na publicatie in het Staatsblad en vervalt weer per 1 januari 2023, omdat het lid daarna is uitgewerkt. Werkgevers die wel een aanvraag hebben ingediend, maar nog geen definitief besluit tot beëindiging van het eigenrisicodragerschap voor de ziektewetlasten kunnen volstaan met intrekking van de aanvraag. Voor werkgevers voor wie het eigenrisicodragerschap is beëindigd met ingang van 1 juli 2021 of eerder heeft dit besluit geen gevolgen.

### *Artikel I, onderdeel B*

Artikel 2.18 heeft vanaf het tweede lid betrekking op de gevolgen van regres op de premieberekening voor de werkhervattingskas. Het tweede en derde lid hebben daarbij betrekking op de situatie dat de werkgever zelf regres heeft ingesteld in geval van loondoorbetaling bij ziekte. Deze leden blijven ongewijzigd, omdat bij de uitvoering van deze leden geen problemen zijn. De werkgever krijgt dan zelf de schadevergoeding van de kosten voor loondoorbetaling wegens ziekte. Indien de werknemer vervolgens recht heeft op een WGA-uitkering, worden de WGA-totaallasten, die van belang zijn voor premiecomponent WGA voor de Whk-premie, verminderd. Dit gebeurt met hetzelfde percentage als waarvoor de loonkosten zijn verhaald (ongeacht voor welk bedrag verhaal door UWV plaatsvindt).

Het vierde en vijfde lid hebben betrekking op het verhaal door UWV van een ZW-uitkering en op de daarmee samenhangende premievermindering van de ZW-uitkering en eventueel daaropvolgende WGA-uitkering. In het vierde lid is verduidelijkt dat UWV afweegt of er voldoende mogelijkheden bestaan om een substantieel deel van de uitkeringslasten te verhalen op een derde. Hiermee wordt verduidelijkt dat er, om in aanmerking te komen voor premievermindering, niet slechts een theoretische kans moet bestaan op het nemen van regres. Indien er naar het oordeel van UWV voldoende verhaalsmogelijkheden zijn op een derde en UWV dus regres neemt, is de vermindering van de ZW-lasten en de WGA-totaallasten in het vierde lid in dat geval niet langer een bedrag gerelateerd aan het bedrag van de schadevergoeding voor de ZW-uitkering (dat met toepassing van het vervallen vijfde lid werd berekend), maar is de vermindering van deze lasten het volledige bedrag van de ZW- en de WGA-uitkering aan de betrokken



werknemer. Daarbij is de restrictie aangebracht dat de ZW-uitkering en de eventueel daaropvolgende WGA-uitkering moeten voortvloeien uit de dienstbetrekking met de betreffende werkgever. Ten gevolge van deze wijziging is het vijfde lid vervallen en is het zesde lid, dat ongewijzigd blijft, vernummerd tot het vijfde lid.

#### *Artikel II*

De inwerkingtredingsdatum van artikel I, onderdeel A, wordt vastgesteld op 1 januari 2023, met uitzondering van het vierde lid van artikel 2.17a (onderdeel A, onder 2), dat de dag na plaatsing van dit besluit in het Staatsblad in werking treedt. Dit wijkt af van de vaste verandermomenten, omdat het ongewenste private of publieke voor- of nadelen voorkomt. De betreffende bepaling maakt het immers mogelijk voor werkgevers om een eerdere beschikking te laten herzien. Het vierde lid vervalt met ingang van 1 januari 2023, zoals toegelicht in de artikelsgewijze toelichting op artikel I.

Artikel I, onderdeel B, treedt in werking met ingang van de dag na de datum van publicatie van dit besluit in het Staatsblad. Zo wordt zo spoedig mogelijk de huidige werkwijze gelegaliseerd. Afwijking van het vaste verandermoment voor regelgeving is gerechtvaardigd: voor werkgevers wijzigt er niets. Voorbereiding op deze aanpassing is niet nodig en de gevolgen zijn verwaarloosbaar.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees