Datum
27 MEI 2020
Ons kenmerk
SBK/101324/MK

Pagina
1

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

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

Onderwerp
Uitvoeringstoets wetsvoorstel bedrag ineens, RVU en verlofsparen

Geachte heer Koolmees,

Per brief verzocht u UWV een uitvoeringstoets uit te brengen op het wetsvoorstel 'Bedrag ineens, RVU en verlofsparen'. Het wetsvoorstel is een uitwerking van het pensioenakkoord van 2019, hierin zijn afspraken gemaakt om meer maatwerk mogelijk te maken in het arbeidsvoorwaardelijk pensioen. Naast de gebruikelijke beoordelingspunten in de uitvoeringstoets heeft u aanvullende vragen gesteld. De vragen zien op het voorkomen van oneigenlijk gebruik van de WW-regeling door werknemers die gebruik maken van de versoepeling van de RVU-heffing. Hiermee hangt samen het verzoek om een monitor in te stellen om inzicht te verschaffen in het aantal WW-gerechtigden dat gebruik maakt van de versoepelde RVU-heffing, uitgesplitst naar CAO. Daarnaast heeft u UWV verzocht aandacht te schenken aan het verrekenen van eenmalige RVU-betalingen met de WW, IOW en TW.

Het wetsvoorstel 'Bedrag ineens, RVU en verlofsparen' en het verzoek omtrent de rapportage is **uitvoerbaar mits** voldaan wordt aan de volgende voorwaarde:

- De uitgewerkte opdracht voor het toevoegen 'RVU-vinkje' is voor 1 juli 2020 bij de ketenpartners 'jaarovergang loonaangifte' bekend. Uitgangspunt hierbij is dat het 'RVU-vinkje' wordt vormgegeven door een nieuwe code soort inkomstenverhouding. Ook voor de rapportage geldt dat de opdracht voor 1 juli 2020 moet zijn verstrekt.

- SZW gaat akkoord met de volgende beperking in de gevraagde rapportage: de CAO code wordt door de werkgever zelf opgegeven en slechts gecontroleerd op voorkomen in de CAO code lijst. Hiermee is er geen zekerheid dat de CAO ook voor de betreffende werkgever geldt. Hiermee kan de rapportage een vertekend beeld geven

Mits aan de voorwaarden wordt voldaan is het wetsvoorstel, de daaruit voorvloeiende toename in WW-uitkeringen, IOW-uitkering en bijbehorende verrekeningen, en de gevraagde rapportage haalbaar per 1 januari 2021.

U heeft gevraagd in te gaan op het voorkomen van oneigenlijk gebruik van de WW-uitkering door werknemers die vervroegd uittreden en daarbij gebruik maken van de versoepeling van de RVU-heffing. Hierbij zijn echter geen aanvullende regels of voorwaarden gesteld ten aanzien van oneigenlijk gebruik door deze groep werknemers. Om de instroom in de WW, door werknemers die vervroegd uittreden en daarbij gebruik maken van de versoepeling van de RVU-heffing, geheel te voorkomen zou dit als uitsluitingsgrond kunnen worden aangemerkt. Hier is door uw Ministerie niet toe besloten in verband met onwenselijke doorwerking in andere regelgeving en mogelijk onuitvoerbaarheid. Door geen aanvullende regels of voorwaarden te stellen is het gebruik van de WW-uitkering door deze zeer specifieke groep mogelijk en is daarmee ook geen oneigenlijk gebruik. UWV heeft immers geen andere beoordelingsmogelijkheden dan de gebruikelijke beoordelingsgronden voor toekenning van de WW-uitkering.

Beoordeling van een aanvraag voor een WW-uitkering vindt plaats op reguliere wijze. De eerste toets is hierbij het eventuele bestaan van verwijtbare werkloosheid. Verwijtbare werkloosheid door deze groep ligt niet voor de hand. Vervroegd uittreden is vrijwillig en zal vaak het gevolg zijn van overeenstemming tussen werknemer en werkgever en vermoedelijk worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Er is daarmee geen sprake meer van verwijtbare werkloosheid, en dus ook niet van oneigenlijk gebruik van de WW. Uiteraard wordt verwijtbare werkloosheid conform normale uitvoering getoetst, maar, gezien het ontbreken van een uitsluitingsgrond voor werknemers die ook gebruik maken van de versoepelde RVU-heffing, is er geen grondslag of reden deze werknemers strenger of anders te beoordelen.

Naast het ontbreken van verwijtbare werkloosheid is beschikbaarheid voor arbeid een voorwaarde voor recht op de WW-uitkering. De groep werknemers boven de 50 jaar wordt door de adviseur uitgenodigd voor een gesprek waarna de voortgang in de sollicitatieactiviteiten, en daarmee de beschikbaarheid voor arbeid, wordt gemonitord. Hieronder valt ook de groep werknemers die vervroegd uittreedt. Met het vervroegd uittreden lijkt het aannemelijk dat deze werknemers voornemens zijn niet meer te werken. Alle verplichtingen verbonden aan het recht op een WW-uitkering gelden echter onverkort ook voor deze groep. Deze reguliere uitvoering van de WW, waartoe wij gehouden zijn, verhoudt zich mogelijk moeilijk tot de verwachtingen van de sociale partners en de werknemers die vervroegd uittreden. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat WW-gerechtigden het jaar vóór de AOW-leeftijd geen sollicitatieactiviteiten meer hoeven te ondernemen.

Ten aanzien van de mogelijkheid van het verrekenen van de eenmalige RVU-betaling met de uitkering wil ik graag het volgende meegeven. De verantwoordelijkheid voor wet en regelgeving, en de daarbij horende uitleg en interpretatie, ligt bij uw ministerie. U verzoekt UWV duiding te geven aan het Algemeen Inkomensbesluit. De RVU-uitkering moet geheel worden gekort op de WW-uitkering, maar alleen als het een periodieke RVU-uitkering betreft. Een eenmalige RVU-uitkering kan niet worden gekort op een WW-uitkering, hiervoor ontbreekt een juridische grondslag in het Algemeen Inkomensbesluit. De RVU-uitkering moet ook worden gekort op uitkeringen op grond van de TW en IOW, het is hierbij niet van belang of het een eenmalige of periodieke RVU-uitkering betreft. Een eenmalige uitkering is wel uitgezonderd voor zover er is uitgekeerd in de vorm van een stamrecht waaruit periodieke uitkeringen voortvloeien.

Tot slot vraag ik uw aandacht voor de stapeling in activiteiten, met name ten aanzien van de loonaangifteketen. Een vergelijkbare aanpassing van het loonaangiftebericht was recent bijvoorbeeld ook aan de orde in de uitvoeringstoets gedifferentieerde AOF-premie, de uitvoeringstoets differentiatie WW-premie en in de aankomende uitvoeringstoets vereenvoudiging banenafspraak. Deze opeenvolgende aanpassingen leggen druk op de juiste uitvoering van deze verzoeken. Daarnaast is de deadline voor het verstrekken van de opdracht op 1 juli 2020, zoals gesteld in deze uitvoeringstoets, niet gebruikelijk. Voor zorgvuldige voorbereiding en uitvoering van de aanpassingen is het normaal gesproken noodzakelijk dat de wijzigingen uiterlijk 1 april in het jaar voorafgaand aan de wijziging bekend zijn.

De incidentele kosten bedragen in 2020 € 0,57 mln. De structurele kosten zijn niet afzonderlijk berekend. De door SZW aangegeven extra aantallen zullen via de gebruikelijke kanalen worden meegenomen in de ramingen.

Voor de nadere uitwerking en beantwoording van de door u gestelde vragen verwijs ik naar de uitvoeringstoets in de bijlage.

Hoogachtend,

[redacted]

Fred Paling
Voorzitter Raad van Bestuur

Bijlage(n): Uitvoeringstoets wetsvoorstel bedrag ineens, RVU en verlofsparen

Uitvoeringstoets Wetsvoorstel 'Bedrag ineens, RVU en verlofsparen'

19 mei 2020

Inhoudsopgave

1. Inleiding 3
2. Samenvattend oordeel 4
3. Beoordelingspunten 4
   a. *Uitvoerbaarheid* 4
   b. *Handhaafbaarheid* 7
   c. *Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum* 7
   d. *Effecten voor de klant* 7
   e. *Effecten op de benodigde capaciteit* 7
   f. *Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten* 7
   g. *Effecten op regeldruk (administratieve lasten)* 8
   h. *Gevolgen voor de verantwoordings-en beleidsinformatie* 8
   i. *Implementatie/ risico's/ control* 8
   j. *Informatievoorziening/Informatie- en communicatietechnologie* 8
   k. *Gegevensuitwisseling* 8
   l. *Privacy* 8

1. Inleiding

UWV is door het ministerie van SZW verzocht een uitvoeringstoets uit te voeren ten aanzien van het wetsvoorstel 'Bedrag ineens, RVU en verlofsparen'.

In het pensioenakkoord van juni 2019 zijn afspraken gemaakt om meer maatwerk mogelijk te maken in het arbeidsvoorwaardelijk pensioen. Dit wetsvoorstel is een nadere uitwerking hiervan.

Dit wetsvoorstel bestaat uit drie onderdelen:

1. Allereerst is afgesproken dat mensen meer keuzevrijheid krijgen bij de aanwending van hun pensioen, door mogelijk te maken dat zij een beperkt deel van het pensioenvermogen kunnen opnemen als een bedrag ineens.
2. Voorts is afgesproken mensen meer keuzemogelijkheden te bieden om eerder te kunnen stoppen met werken. Het betreft allereerst de tijdelijke facilitering van de mogelijkheid om in sectoren en ondernemingen uittredingsregelingen te financieren waarmee werknemers de mogelijkheid krijgen om drie jaar voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Dit wordt gedaan door een versoepeling van de pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing).
3. Daarnaast is afgesproken dat er meer fiscale ruimte wordt geboden om verlof op te sparen, mede om vervroegd uittreden mogelijk te maken.

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

a) Uitvoerbaarheid
b) Handhaafbaarheid
c) Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum
d) Effecten voor de klant
e) Effecten op de benodigde capaciteit
f) Eenmalige en structurele effecten op uitvoeringskosten
g) Effecten op regeldruk (administratieve lasten)
h) Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie
i) Implementatie/ risico's/ control
j) Informatievoorziening/Informatie- en communicatietechnologie
k) Gegevensuitwisseling
l) Privacy

Hierbij zal met name aandacht besteed worden aan de aanpassingen die verband houden met de versoepeling van de RVU-heffing. Het wetsvoorstel wijzigt geen wet- en regelgeving die door UWV wordt uitgevoerd.

Daarnaast wordt in deze uitvoeringstoets stil gestaan bij de aanvullende gestelde vragen door het ministerie van SZW. De vragen zien op het voorkomen van oneigenlijk gebruik van de WW-regeling door werknemers die gebruik maken van de versoepeling van de RVU-heffing. Er zijn echter geen aanvullende eisen gesteld aan het gebruik van de WW-uitkering door deze specifieke groep. Mits zijn voldoen aan alle voorwaarden is er daarmee geen sprake van oneigenlijk gebruik van de WW-uitkering. Hiermee hangt samen het verzoek om een monitor in te stellen om inzicht te verschaffen in het aantal WW-gerechtigden dat gebruik maakt van de versoepelde RVU-heffing, uitgesplitst naar CAO.

Eveneens wordt ingegaan op de mogelijkheid van het verrekenen van eenmalige RVU-betalingen met de WW-uitkering en IOW-uitkering.

2. Samenvattend oordeel

Het wetsvoorstel 'Bedrag ineens, RVU en verlofsparen' en het verzoek omtrent de rapportage is **uitvoerbaar mits** voldaan wordt aan de volgende voorwaarde:

- De uitgewerkte opdracht voor het toevoegen 'RVU-vinkje' is voor 1 juli 2020 bij de ketenpartners 'jaarovergang loonaangifte' bekend. Uitgangspunt hierbij is dat het 'RVU-vinkje' wordt vormgegeven door een nieuwe code soort inkomstenverhouding. Ook voor de rapportage geldt dat de opdracht voor 1 juli 2020 moet zijn verstrekt.

- SZW gaat akkoord met de volgende beperking in de gevraagde rapportage: de CAO code wordt door de werkgever zelf opgegeven en slechts gecontroleerd op voorkomen in de CAO code lijst. Hiermee is er geen zekerheid dat de CAO ook voor de betreffende werkgever geldt. Hiermee kan de rapportage een vertekend beeld geven

Ten aanzien van de mogelijkheid van het verrekenen van de RVU-betaling met de uitkering kan het volgende gesteld worden. De RVU-uitkering moet geheel worden gekort op de WW-uitkering, maar alleen als het een periodieke RVU-uitkering betreft, Een eenmalige RVU-uitkering kan niet worden gekort op een WW-uitkering omdat een juridische grondslag in het Algemeen Inkomensbesluit hiervoor ontbreekt. De RVU-uitkering moet ook worden gekort op uitkeringen op grond van de TW en IOW, het is hierbij niet van belang of het een eenmalige of periodieke RVU-uitkering betreft, een juridische grondslag is hierbij wél aanwezig in het Algemeen Inkomensbesluit. Een eenmalige uitkering is wel uitgezonderd voor zover er is uitgekeerd in de vorm van een stamrecht waaruit periodieke uitkeringen voortvloeien. Een fiscalist kan antwoord geven op de vraag of het mogelijk is om een eenmalige RVU-uitkering via een stamrecht periodiek te laten uitbetalen

Mits aan de voorwaarden wordt voldaan is het wetsvoorstel, de daaruit voorvloeiende toename in WW-uitkering en IOW-uitkering en bijbehorende verrekeningen, en de gevraagde rapportage haalbaar per 1 januari 2021.

3. Beoordelingspunten

a. Uitvoerbaarheid

RVU
Een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) is een regeling die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend ten doel heeft voorafgaand aan het ingaan van het pensioen of de AOW-uitkering te voorzien in een uitkering of verstrekking ter overbrugging van de periode tot het ingaan van het pensioen of AOW-uitkering.[1] RVU-uitkeringen kunnen eenmalig of periodiek worden verstrekt.

Een RVU-betaling is momenteel fiscaal onaantrekkelijk. De werkgever is een pseudo-eindheffing verschuldigd van 52% over alle uitkeringen die kunnen worden aangemerkt als een RVU-betaling. Het wetsvoorstel regelt een tijdelijke versoepeling. Een werkgever wordt tot een bepaald bedrag vrijgesteld van deze eindheffing, mits er aan enkele voorwaarden wordt voldaan. Zo geldt de vrijstelling alleen in de jaren 2021 tot en met 2025 en alleen voor zover er wordt uitgekeerd binnen 36 maanden voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Verrekening met de WW/IOW/TW
Er wijzigt niets in de wetgeving op basis waarvan de RVU-betaling al dan niet moet worden gekort op uitkeringen op grond van de WW, TW en IOW, maar nu het fiscaal aantrekkelijker kan worden gemaakt om een RVU-uitkering te verstrekken is de verwachting dat UWV hier in toenemende mate mee te maken zal krijgen.

De vraag of, en in welke mate, de RVU-betaling verrekend moet worden met de uitkering wordt bepaald door het Algemeen Inkomensbesluit (hierna: AIB). Specifiek is aan UWV verzocht aan te

[1] De definitie van een RVU is vastgelegd in artikel 32ba lid 6 Wet op de loonbelasting 1964.

geven of de eenmalige RVU-betaling moet worden verrekend met de WW-uitkering, IOW-uitkering en de TW. Dit verzoek is niet gebruikelijk, het ministerie is zelf verantwoordelijk voor de uitleg en intepretatie van haar wet- en regelgeving. De onderstaande toelichting geeft dan ook slechts de zienswijze van UWV weer.

Domein WW
De periodieke RVU-uitkering moet volledig worden gekort op de WW-uitkering. Op grond van artikel 47 WW wordt inkomen (factor B) ten dele, en inkomen in verband met arbeid (factor E) geheel, gekort op de WW-uitkering. Inkomen voor de WW-uitkering wordt gedefinieerd in artikel 3:2 AIB. Hieruit volgt dat hetgeen wordt genoten uit een vroegere dienstbetrekking niet wordt gezien als inkomen (factor B). De RVU-uitkering is daarom geen inkomen.

De periodieke RVU-uitkering is wel inkomen in verband met arbeid (factor E). Dit volgt uit artikel 3:5 lid 4 AIB, waarin is bepaald dat een uit een dienstbetrekking voortvloeiende periodieke uitkering bij wijze van oudedagsvoorziening, dan wel een uitkering die voorafgaat aan die uitkering of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Zoals gezegd wordt onder een RVU verstaan een regeling die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend ten doel heeft voorafgaand aan het ingaan van het pensioen of de AOW-uitkering te voorzien in een uitkering of verstrekking ter overbrugging van de periode tot het ingaan van het pensioen of AOW-uitkering. De RVU-uitkering is daarom inkomen in verband met arbeid, dat in zijn geheel moet worden gekort op de WW-uitkering.

De eenmalige RVU-uitkering kan niet worden gekort op de WW-uitkering. Op grond van artikel 3:5 lid 4 AIB worden uitsluitend *periodieke* uitkeringen gekort op de WW-uitkering. Om ook eenmalige RVU-uitkeringen te kunnen korten op de WW-uitkering is een wijziging van het AIB nodig.

Domein OSW
De periodieke RVU-uitkering moet volledig worden gekort op de IOW-uitkering of een toeslag. Op grond van artikel 2:4 lid 1 sub m en o AIB moet een uitkering op grond van een regeling voor vervroegde uittreding of een uitkering die hier naar aard en strekking mee overeenkomt volledig worden gekort.

De eenmalige RVU-uitkering moet ook volledig worden gekort op de IOW-uitkering of de toeslag. Ook hiervoor is de grondslag artikel 2:4 lid 1 sub m en o AIB. In deze bepaling wordt geen onderscheid gemaakt tussen periodieke of eenmalige uitkeringen zoals dat bij de WW wel het geval is.

Er is wel een mogelijk risico gelegen in de uitzondering op deze regel zoals bepaald in artikel 2:4 lid 2 sub c AIB. Hierin staat dat periodieke uitkeringen uit hoofde van een stamrecht, dat is verkregen uit een eenmalige uitkering die na beëindiging van de dienstbetrekking en in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking is betaald, zijn uitgesloten van het inkomen dat moet worden gekort op de IOW-uitkering en de toeslag. De werknemer moet dan wel aantonen dat de eenmalige uitkering naar eigen inzicht mocht worden besteed. Een fiscalist zou antwoord kunnen geven op de vraag of het mogelijk is om een eenmalige RVU-uitkering via een stamrecht periodiek te laten uitbetalen.

De bedragen die voortkomen uit bovenstaande zijn ook van invloed op de Toeslagenwet (TW). Hierbij moeten dezelfde kortingsvoorwaarden worden gehanteerd als hierboven geschetst. Een belangrijk verschil is echter dat bij TW ook het inkomen van de partner van invloed is op de hoogte van de uitkering. Met andere woorden: als de partner van de IOW-klant met TW een eenmalig bedrag ouderdomspensioen ontvangt óf een periodieke RVU-uitkering zal hierdoor het recht op TW eindigen of het TW-bedrag worden verlaagd.

Om vast te kunnen stellen of er sprake is van een RVU-betaling dient dit als zodaning herkenbaar te zijn in de polisadministratie. Juiste uitvoering van bovenstaande door UWV is daarmee dan ook afhankelijk van het zogenaamde RVU-vinkje.

Daarnaast is voor een juiste uitvoering van belang dat wordt onderkend of er sprake is van een eenmalige of periodiek RVU-betaling. Dit onderscheid is niet te maken op basis van de polisadministratie en vergt daarom handmatige inzet. Er zal extra uitvraag moeten worden gedaan.

Instroom WW
Werknemers die vervroegd uittreden, daarbij gebruik makend van de versoepeling van de RVU-heffing, kunnen, indien zij aan de voorwaarden voldoen, recht hebben op een WW-uitkering. Belangrijkste voorwaarden hierbij zijn dat er geen sprake is van verwijtbare werkloosheid en

beschikbaarheid voor arbeid. In de beleidsvoorbereidende fase is met SZW gesproken over het voorkomen van een weglek van deze werknemers in de WW. Om het geheel onmogelijk te maken dat werknemers in de WW stromen zou het noodzakelijk zijn deze werknemers herkenbaar te maken middels een RVU-vinkje en daarnaast het opnemen van een uitsluitingsgrond in de WW. Dit is ongewenst gebleken. Toch is SZW van mening dat weglek naar de WW van werknemers die vervroegd uittreden eveneens ongewenst is. SZW heeft UWV verzocht te beschrijven hoe oneigenlijk gebruik van de WW door werknemers die vervroegd uittreden zoveel mogelijk kan worden voorkomen. Zoals eerder beschreven zijn er twee voorwaarden die daarbij van belang zijn; niet verwijtbare werkloosheid en beschikbaarheid voor arbeid.

Uitkeren
Beoordeling van de verwijtbaarheid van de werkloosheid wordt uitgevoerd door Uitkeren. Met betrekking tot het voorkomen van oneigenlijk gebruik van de WW-uitkering door werknemers die vervroegd uittreden en daarbij gebruik maken van de versoepeling van de RVU-heffing kan het volgende gesteld worden. Verwijtbare werkloosheid door deze groep ligt niet voor de hand. Vervroegd uittreden is vrijwillig en zal vaak het gevolg zijn van overeenstemming tussen werknemer en werkgever en vermoedelijk worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Er is daarmee geen sprake meer van verwijtbare werkloosheid, en dus ook niet van oneigenlijk gebruik van de WW. Uiteraard wordt verwijtbare werkloosheid getoetst, maar hierbij dient wel te worden opgemerkt dat herkenbaarheid van de groep afhangt van tijdige invoering van het RVU-vinkje. Daarnaast moet dit RVU-vinkje ook al in een vroeg stadium van de aanvraag WW, en de daarop volgende beoordeling, zichtbaar zijn.

Werkbedrijf
Beschikbaarheid voor arbeid wordt door Werkbedrijf getoetst. De werknemers die vevroegd uittreden en gebruik maken van de versoepeling van de RVU-heffing zijn ouder dan 50. Deze groep werknemers zal voor het merendeel op basis van de werkverkenner worden uitgenodigd voor een gesprek met de adviseur. Vervolgens zal van deze groep de voortgang in sollicitatieactiviteiten, en daarmee ook beschikbaarheid voor arbeid, worden gemonitord. De groep die de werkverkenner niet invult zal eveneens worden uitgenodigd door de adviseur voor een gesprek indien er naar zijn oordeel sprake is van risico op langdurige werkloosheid. Van dit risico is bij de groep werknemers bovend de 50 jaar in principe sprake, deze groep zal dus eveneens in principe worden uitgenodigd voor een gesprek met de adviseur waarna de sollicitatieactiviteiten en beschikbaarheid worden gemonitord. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat werknemers is het laatste jaar vóór de AOW-leeftijd niet meer verplicht zijn te solliciteren.

Directie Handhaving
Ten aanzien van eventuele onderzoeken ten opzichte van pensioengerechtigde uitkeringsgerechtigden kan worden vastgesteld dat er op dit moment geen onderzoeken lopen naar deze doelgroep.

Rapportage/monitor
Het op kunnen leveren van de door SZW gevraagde rapportage is geheel afhankelijk van de tijdige beschikbaarheid van het RVU-vinkje. Zonder dit vinkje is het gebruik maken van de RVU-uitkering in combinatie met de WW-uitkering niet mogelijk. Immers de RVU-uitkering is dan niet als zodanig herkenbaar.

De uitgewerkte opdracht voor het toevoegen 'RVU-vinkje' moet daarom voor 1 juli 2020 bij de jaarovergang loonaangifte bekend zijn. Uitgangspunt hierbij is dat het 'RVU-vinkje' wordt vormgegeven door een nieuwe code soort inkomstenverhouding. Ook voor de rapportage geldt dat de opdracht voor 1 juli 2020 moet zijn verstrekt.

Daarnaast is het voor de uitvoerbaarheid noodzakelijk dat SZW akkoord gaat met de volgende beperking in de gevraagde rapportage: de CAO code wordt door de werkgever zelf opgegeven en slechts gecontroleerd op voorkomen in de CAO code lijst. Hiermee is er geen zekerheid dat de CAO ook voor de betreffende werkgever geldt. Hiermee kan de rapportage een vertekend beeld geven

Communicatie
Het wetsvoorstel, de wijzigingen ten aanzien van de RVU-heffing en de geraamde extra instroom in de WW heeft invloed op de klantcommunicatie. Hierbij moet wel worden aangetekend dat UWV geen uitvoering geeft aan de AOW, danwel het arbeidsvoorwaardelijk pensioen. Advies is om in samenwerking met de uitvoerende instantie een informatieve strategie in te richten, nu door een grotere mate van flexibiliteit ten aanzien van de aanwending van het pensioen de klant door keuzes de uitkeringen kan beïnvloeden.

Ten behoeve van een juiste communicatie dienen diverse kanalen te worden aangepast. De verwachtte doorlooptijd van deze wijzigingen bedraagt zes maanden. Het is daarom noodzakelijk dat de implementatieopdracht uiterlijk 1 juli 2020 aanwezig is.

b. Handhaafbaarheid

Uitgaand van een betrouwbare vulling van de polisadministratie is het wetsvoorstel handhaafbaar. Ten aanzien van eventuele onderzoeken ten opzichte van pensioengerechtigde uitkeringsgerechtigden kan worden vastgesteld dat er op dit moment geen onderzoeken lopen naar deze doelgroep. Met het Ministerie zal nader worden gesproken over de aanvullende mogelijkheden tot handhaving.

c. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum

De beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2021 is haalbaar mits de uitgewerkte opdracht voor het toevoegen 'RVU-vinkje' voor 1 juli 2020 bij de ketenpartners 'jaarovergang loonaangifte' bekend is.

d. Effecten voor de klant

In principe vallen klanten die vervroegd uit zijn getreden onder bestaand aanvraagregime en proces van inkomsten aanlevering. Mogelijk zullen zij iets vaker via een handmatig proces beoordeeld worden met kleine gevolgen voor de doorlooptijd en zullen de controles op sollicitatiegedrag tot extra vragen leiden.

e. Effecten op de benodigde capaciteit

De personele consequenties zijn verbonden aan de extra aantallen die meegenomen worden in de gebruikelijke ramingen.

f. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten

De incidentele kosten bedragen in 2020 € 0,57 mln.
De structurele kosten zijn niet afzonderlijk berekend. De door SZW aangegeven extra aantallen zullen via de gebruikelijke kanalen worden meegenomen in de ramingen. Dit betreft 5.100 WW aanvragen vanaf 2021, en 300 IOW aanvragen vanaf 2023.

Incidentele kosten

Incidentele kosten (€ mln)	2020
Procesontwerp, handboeken, formulieren, brieven en dergelijke	0,04
Aanpassing geautomatiseerde systemen	0,44
Inrichting RVU rapportage	0,05
Klant- en kenniscommunicatie en klantcontact	0,04
Totale incidentele kosten	**0,57**

De kosten betreffen met name aanpassingen van het loonaangifte bericht en de levering aan de afnemers in verband met de extra velden. Daarnaast zijn kosten opgenomen voor het inrichten van de RVU rapportage, en voor aanpassingen in werkinstructies, handboeken, formulieren en brieven. Onder klant- en kenniscommunicatie en klantcontact valt onder andere het maken van nieuwe webteksten, aanpassen van bestaande webteksten en aanpassingen in vraag- en antwoorden.

Hoewel de kosten onder de drempel voor vergoeding door SZW blijven is het vanwege de samenhang met de onderliggende wetten wenselijk dat de kosten van dit soort kleine regelingen samengevoegd en vergoed worden.

g. Effecten op regeldruk (administratieve lasten)

Werkgevers moeten meer en tijdig gaan registreren in polis. De werkgever moet informatie gaan verstrekken over de bedragen die betrekking hebben op een RVU uitkering, daarbij moeten ze ook aangeven of de bedragen betrekking hebben op een eenmalige of periodieke uitkering.

h. Gevolgen voor de verantwoordings-en beleidsinformatie

UWV is door SZW verzocht een monitor/rapportage in te richten zodat kan worden gevolg hoeveel WW-gerechtigden eveneens een RVU-uitkering ontvangen. Mits het zogenoemde RVU-vinkje tijdig wordt gerealieerd kan deze rapportage worden geleverd. Hierbij is wel van belang op te merken dat UWV slechts kan aangeven hoeveel WW-gerechtigden eveneens een RVU-betaling ontvangen, het is niet mogelijk aan te geven hoeveel WW-aanvragen zijn afgeven door werknemers die eveneens een RVU-uitkering ontvangen. Ook moet hierbij de kanttekening worden gemaakt dat de CAO code door de werkgever zelf wordt opgegeven en slechts gecontroleerd wordt op voorkomen in de CAO code lijst. Hiermee is er geen zekerheid dat de CAO ook voor de betreffende werkgever geldt. Hiermee kan de rapportage een vertekend beeld gevenslechts

i. Implementatie/ risico's/ control

Correcte uitvoering van zowel verrekening van de RVU-uitkering als de op te leveren rapportages is mede afhankelijk van het correct invullen van de polisadministratie door de werkgever. Dit is uiteraard nu ook het geval.

j. Informatievoorziening/Informatie- en communicatietechnologie

Er dient een functie te worden ontwikkeld op basis waarvan een koppeling kan worden gelegd tussen toegekende WW-uitkeringen en het gebruik van maken de versoepelde RVU-heffing, het zogenaamde RVU-vinkje.

k. Gegevensuitwisseling

Ten behoeve van de op te leveren beleidsinformatie dient een koppeling te worden gemaakt tussen werknemers en de Cao waaronder zij werkzaam zijn.

l. Privacy

Geen gevolgen.