

Min SZW



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



MSZW is akkoord,
graag inscannen.

13/7
alle min

an SZW
oor APP

ging loonkostenvoordelen opvolgend
erschap

fusie vervalt in veel gevallen het recht op
Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) voor
de werkgever. Uw ambtsvoorganger is eerder akkoord gegaan (zie bijlage 1) met
de uitwerkingsrichting waarbij een werknemer zijn recht op LKV mee kan nemen
naar een nieuwe werkgever voor de resterende looptijd van het LKV. Dit is met
name van belang omdat er bij overgang van onderneming en fusie weliswaar in
juridische zin sprake is van een nieuwe werkgever, maar in de praktijk nog steeds
sprake is van dezelfde werkgever. Met deze nota leggen we u een aantal
beslispunten voor over de concrete uitwerking die we afgelopen tijd samen met
UWV en Belastingdienst hebben uitgewerkt en over de dekking van deze
voorgestelde wetswijziging.

TER BESLISSING

Directie
[Redacted]

Datum
22 juni 2022

Onze referentie
2022-[Redacted]

Opgesteld door
[Redacted]

Tweede contactpersoon
[Redacted]

Bijlage(n)
0

Geadviseerd besluit

Gaat u akkoord met:

- De uitwerking van de in deze nota geschetste wetswijziging waarin:
 - Wordt geregeld dat als een werknemer, waarvoor de werkgever recht heeft op loonkostenvoordeel, van werkgever wisselt, de nieuwe werkgever recht krijgt op het loonkostenvoordeel voor de resterende duur ongeacht de reden van de wisseling van werkgever. Voorwaarde is dat de werknemer dan een nieuwe doelgroepverklaring voor de nieuwe werkgever aanvraagt.
 - Het recht op LKV kan ontstaan voor alle opvolgende dienstbetrekkingen, maar ook voor alle gelijktijdige dienstbetrekkingen, zolang de looptijd van het LKV niet verstreken is. Een eventuele periode waarin geen dienstbetrekking is, wordt in mindering gebracht op de resterende periode van het recht op loonkostenkostenvoordeel.
- Invulling van de dekking van deze wetswijziging conform de met u afgestemde afspraken met het ministerie van Financiën tijdens voorjaarsbesluitvorming via een verlaging tegemoetkomingen LKV ouderen?

Kernpunten

- De loonkostenvoordelen uit de Wtl beogen werkgevers te stimuleren bepaalde groepen¹ mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen d.m.v. een financiële tegemoetkoming. Werkgevers hebben alleen recht op LKV als hun werknemer een doelgroepverklaring van UWV heeft

¹ De doelgroepen van de loonkostenvoordelen zijn: (i) doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden, (ii) arbeidsgehandicapten (WIA) en (iii) uitkeringsgerechtigde ouderen.

waaruit blijkt dat de werknemer aan de voorwaarden van het LKV voldoet. Ook dient de werkgever het LKV aan te vinken in de loonaangifte.

Datum
22 juni 2022

Onze referentie
2022- [REDACTED]

- Op basis van de huidige wetgeving gaat het recht op loonkostenvoordeel bij een overgang van onderneming of fusie niet over naar de nieuwe onderneming. Een doelgroepverklaring is namelijk gekoppeld aan de werknemer én aan een specifieke werkgever. Bij fusie of overgang van onderneming wijzigt formeel de werkgever, waardoor een nieuwe doelgroepverklaring nodig is. In veel gevallen kan er echter bij het LKV ouderen en LKV arbeidsgehandicapten geen nieuwe doelgroepverklaring worden afgegeven, omdat de werknemer op dat moment niet meer uit een uitkeringssituatie komt. Er wordt dan niet aan de voorwaarden van het LKV voldaan. Hierdoor kan een werkgever tot € 6.000 per jaar mislopen.²
- Beleidsmatig is het onwenselijk dat bij overgang van onderneming of fusie het recht op LKV vervalt omdat het gaat om kwetsbare werknemers en in de praktijk er vaak niets verandert in de arbeidsrelatie. De werknemer blijft hetzelfde werk doen met dezelfde rechten en plichten. Alleen de inhoudingsplichtige (werkgever) wijzigt op papier. Toch ontstaat er nu hiermee een perverse prikkel om de werknemer te ontslaan na een overgang van onderneming of fusie omdat het financiële voordeel voor de werkgever stopt.
- Eerst is onderzocht of het doorlopen van LKV bij overgang van onderneming en fusie specifiek voor die situaties kan worden geregeld. Dit stuit echter op uitvoeringstechnische problemen, omdat het bij UWV niet bekend is wanneer er sprake is van overgang van onderneming of fusie. Dit is namelijk niet opgenomen in de polisadministratie of in andere registraties. Dit zou leiden tot fouten in de uitvoering en mogelijk tot fraude waarop door UWV en BD niet gehandhaafd zou kunnen worden.
- Daarom is uw ambtsvoorganger akkoord gegaan (zie bijlage 2) met het uitwerken van een bredere oplossingsrichting. In deze oplossing mag de werknemer de doelgroepverklaring meenemen naar zijn nieuwe werkgever voor de resterende duur ongeacht de reden van de wisseling van baan (op eigen verzoek, einde tijdelijk dienstverband, fusie, overgang van onderneming). De werkgever die een werknemer in dienst neemt met een lopend LKV met resterende duur, heeft dan recht op het restant van het LKV.
- Deze oplossingsrichting hebben we afgelopen tijd met UWV en Belastingdienst verder uitgewerkt. Daarin zijn we tot de volgende uitgangspunten gekomen:
 - Elke keer dat een werknemer bij een andere werkgever in dienst treedt toetst UWV, na aanvraag, of de werknemer voldoet aan de voorwaarden van de doelgroepverklaring. Geregeld zal worden dat een werknemer, als hij eenmaal eerder een doelgroepverklaring heeft gekregen, voor de looptijd van het bijbehorende loonkostenvoordeel een doelgroepverklaring kan aanvragen voor nieuwe dienstbetrekkingen. Ongeacht of er een tijd van werkloosheid tussen zit, of er meerdere dienstbetrekkingen zijn en of het dienstverband waarvoor de oorspronkelijke doelgroepverklaring wel/niet is afgegeven nog doorloopt of niet.
 - Als de werknemer zijn nieuwe werkgever in aanmerking wil laten komen voor het loonkostenvoordeel, dan moet de werknemer een nieuwe doelgroepverklaring bij UWV aanvragen, bij iedere wisseling van werk, fusie of overgang van onderneming. Dit is nodig omdat een

² De hoogte van de loonkostenvoordelen ouderen en arbeidsgehandicapten is € 3,05 per verloon uur, met een maximum van € 6.000 per jaar en een looptijd van drie jaar.

jammu!

doelgroepverklaring gekoppeld is aan de werknemer én aan een specifieke werkgever. Dit brengt extra administratieve lasten met zich mee voor zowel de werkgever als de werknemer. Een systeem waarbij de doelgroepverklaring automatisch overgaat naar de nieuwe werkgever is volgens Belastingdienst en UWV echter niet uitvoerbaar.

Datum
22 juni 2022

Onze referentie
2022- [redacted]

- o UWV beoordeelt of een nieuwe doelgroepverklaring kan worden afgegeven op basis van een nieuw recht, of op basis van een resterend recht.
- o We onderzoeken nog of UWV ook ambtshalve meerdere doelgroepverklaringen kan verstrekken als de werknemer tot meerdere doelgroepen behoort en/of recht heeft op zowel een doelgroepverklaring op basis van een nieuw recht als een doelgroepverklaring op basis van resterend recht. De reden hiervoor is dat het voor werknemers moeilijk kan zijn om te weten welke doelgroepverklaringen hij eerder heeft gekregen en voor welke doelgroepverklaring hij eventueel nieuw recht heeft (doenvermogen burgers). Vraag is of het juridisch-technisch mogelijk is.

Dekking

- Het voorstel leidt binnen de Wtl tot meerkosten ter hoogte van € 25 miljoen structureel. In de nota van 23 februari 2022 (zie snelkoppeling) bent u akkoord gegaan met het voorstel om dit wetsvoorstel te dekken binnen de LKV. Financiën heeft hier bij de voorjaarsbesluitvorming mee ingestemd.
- Conform bovenstaande besluitvorming stellen wij voor deze dekking vorm te geven door de tegemoetkoming van het LKV ouderen³ te verlagen van € 3,05 per verloond uur (maximaal € 6.000 per jaar) naar € 2,16 per verloond uur (maximaal € 4.250 per jaar). We stellen voor om het LKV ouderen hiervoor te gebruiken, omdat uit de evaluatie blijkt dat het LKV ouderen geen significant effect heeft op de baankans van de doelgroep. Voor het LKV banenafpraak en LKV arbeidsgehandicapten geldt dat, hoewel de evaluatie daarover geen harde uitspraken kon doen, uit andere onderzoeken blijkt dat deze loonkostenvoordelen voor werkgevers een randvoorwaarde zijn om mensen met een kwetsbare positie aan te nemen. Overigens bleek uit de evaluatie wel dat alle loonkostenvoordelen een positief effect hebben op de baanduur van de doelgroep.
- Omdat het LKV ouderen onvoldoende doeltreffend is, bent u op ons advies akkoord gegaan te verkennen of de middelen van het LKV ouderen op een andere manier kunnen worden ingezet. Dit past bij uw toezegging om na de zomer te komen tot een seniorenkansenbeleidsvisie. Mocht het LKV ouderen worden afgeschaft dan dalen de benodigde middelen voor de wetswijziging LKV opvolgend werkgeverschap van € 25 miljoen structureel naar € 4,8 miljoen structureel. Deze € 4,8 miljoen zal dan gedekt moeten worden met de middelen die vrijkomen met het afschaffen van het LKV ouderen. Aangezien een definitief besluit over het eventueel afschaffen van het LKV ouderen nog niet genomen kan worden, en deze wetswijziging 'loonkostenvoordelen opvolgend werkgeverschap' verder moet, kunnen we niet wachten met het vinden van dekking tot het definitieve besluit over het LKV ouderen is genomen. Dit kan als nadeel hebben dat eerst aan werkgevers wordt gecommuniceerd dat de bedragen van het LKV ouderen worden verlaagd en binnen korte tijd daarna wordt gecommuniceerd dat het LKV ouderen op een andere manier voor de doelgroepen wordt ingezet.

lopende onderhandelingen

lopende onderhandelingen

Datum
22 juni 2022

Onze referentie
2022- [redacted]

Verlaging van de hoogte van de tegemoetkoming van het LKV ouderen om het voorstel van dekking te voorzien, kan dus gevoelig liggen. Het betreft voor een klein deel⁴ een andere doelgroep dan ouderen.

- Alternatief is om de tegemoetkomingen van zowel het LKV ouderen als het LKV arbeidsgehandicapten te verlagen. Het LKV ouderen hoeft dan minder verlaagd te worden. Nadeel hiervan is dat de evaluatie een positiever beeld geeft over de effectiviteit van het LKV arbeidsgehandicapten.
- Een ander alternatief is om het LKV arbeidsgehandicapten af te schaffen. Dit is onwenselijk omdat het moeilijk te rijmen is met de evaluatie, waar een positiever beeld over het LKV arbeidsgehandicapten wordt geschetst, ook gelet op wat bekend is uit eerdere onderzoeken, dan over het LKV ouderen.

Verder proces

- Zo mogelijk willen we deze wetswijziging meenemen in het wetsvoorstel waarin ook het afschaffen van het LIV wordt opgenomen. Het afschaffen van het LIV per 2025 vloeit voort uit het pensioen- en coalitieakkoord. In dit wetsvoorstel willen we ook nog twee kleinere technische wijzigingen in de Wtl regelen. Het gaat om:
 - Werknemers met een gemeentelijke uitkering die een doelgroepverklaring LKV ouderen willen aanvragen moeten dit nu doen bij hun woongemeente. De woongemeente moet de doelgroepverklaring vervolgens doorsturen aan UWV. Dit gaat in de praktijk vaak fout, met nadelige gevolgen voor werkgever en werknemer. UWV is ambtelijk akkoord om de beoordeling van deze aanvragen van doelgroepverklaringen over te nemen van gemeenten, zoals ze ook al doen bij alle andere doelgroepverklaringen. Dit heeft geen budgettaire consequenties.
 - De voorwaarden van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapten zijn nu dusdanig dat in de praktijk slechts weinig werkgevers gebruik (kunnen) maken van dit loonkostenvoordeel. De voorwaarden willen we versoepelen om het LKV effectiever te maken. Dit leidt tot extra uitgaven, waarvoor SZW in de voorjaarsbesluitvorming een reservering heeft getroffen.
- We streven er naar begin oktober de uitvoeringstoetsen bij Belastingdienst en UWV aan te vragen. De beoogde invoeringsdatum is 1 januari 2025.

Uitspraken rechters

- Er zijn verschillende uitspraken door rechtbanken over het wel of niet doorlopen van het recht op LKV bij overgang van onderneming of fusie. In de meeste gevallen oordeelde de rechter dat bij overgang van onderneming LKV-rechten niet meegaan.⁵ Onlangs oordeelde het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden echter dat bij overgang van onderneming de loonkostenvoordelen wel meegaan naar de nieuwe werkgever.⁶ Belastingdienst is het oneens met de redenering van het Hof, omdat het Hof de huidige regelgeving niet juist heeft geïnterpreteerd. De Belastingdienst is dan ook voornemens om in cassatie te gaan. De uiteenlopende rechtspraak onderstreept onder meer het belang van een wetswijziging op dit punt.

⁴ Ongeveer 80% van de extra middelen zal naar het LKV ouderen gaan, 20% van de middelen naar het LKV arbeidsgehandicapten.

⁵ Zie bijvoorbeeld: Rb. Breda 13 mei 2022, ECLI:NL:RBZWB:2022:2593.

⁶ Hof Arnhem-Leeuwarden 25 mei 2022,



Staatssecretaris akkoord 6-3-2025



Aan Staatssecretaris

nota

Aanbieden wetsvoorstel nieuw werkgeverschap Wet tegemoetkomingen loondomein aan CSD

Aanleiding

- Bij overgang van onderneming vervalt in veel situaties het recht op loonkostenvoordelen (LKV) uit de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) voor werkgevers.
- De Hoge Raad heeft op 24 mei 2024¹ geoordeeld dat het LKV mee moet kunnen gaan naar de nieuwe werkgever bij overgang van onderneming.
- Het is op dit moment uitvoeringstechnisch niet mogelijk om structureel uitvoering te geven aan de wet conform deze uitspraak. Met het oog hierop hebben wij in wetgeving uitgewerkt dat een werknemer het LKV mee kan nemen naar een nieuwe werkgever voor de resterende looptijd van het LKV. Het wetsvoorstel is gereed om te versturen naar de afdeling Advisering van de Raad van State.

Geadviseerd besluit

- U wordt geadviseerd in te stemmen met het aanbieden van het wetsvoorstel aan de Commissie Sociaal Domein als volgende stap richting het versturen naar de Raad van State.
- Graag vernemen wij uiterlijk 6 maart uw reactie vanwege het aanleveren van de stukken op 7 maart.

Kernpunten

Hoofdlijnen wetsvoorstel

- Met de voorgestelde oplossing komt een werkgever in aanmerking voor de resterende duur van het LKV ongeacht de reden van de wisseling van baan van de werknemer (dienstverband bij een andere werkgever, bijvoorbeeld na einde tijdelijk dienstverband of parallel aan een lopende arbeidsovereenkomst, of overgang van onderneming). Hiermee wordt recht gedaan aan de uitspraak van de Hoge Raad. En worden werkgevers ook na bijvoorbeeld overgang van onderneming gestimuleerd om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te houden.
- De werkgever die een werknemer in dienst neemt met een lopend LKV met resterende duur, heeft dan recht op het LKV voor die resterende duur. Om in aanmerking te komen voor het LKV voor de resterende duur vraagt een werknemer opnieuw een doelgroepverklaring aan en overhandigt deze aan de nieuwe werkgever.

¹ ECLI:NL:HR:2024:746, Hoge Raad, 22/02470

TER BESLISSING

Directie

Datum
18-02-2025

Onze referentie
2025-

Opgesteld door

Uiterlijk bij
4 maart 2025

Bijlage(n)
2

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Aanbieden wetsvoorstel nieuw werkgeverschap Wet tegemoetkomingen loondomein aan CSD

Pagina: 1

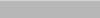
☰ Nummer: 1 Auteur: Nobel, J.N.J. Onderwerp: Tekst plaatsen Datum: 6-3-2025 14:51:14 +01'00'

Staatssecretaris akkoord 6-3-2025 

Hoe kan de doelgroepverklaring eenvoudiger?

- Een doelgroepverklaring is en blijft noodzakelijk voor de uitvoering en de handhaafbaarheid van de loonkostenvoordelen. Ook houdt de werknemer zo zelf het initiatief om bij indiensttreding bij een nieuwe werkgever wel of niet de nieuwe werkgever te informeren over het hebben van een doelgroepverklaring. Dit is van belang omdat de informatie in de doelgroepverklaring privacygevoelig is. Ondanks de regeldruk die een doelgroepverklaring met zich meebrengt is dit de enige mogelijkheid.
- De voorgestelde oplossing is breder dan de specifieke situatie bij overgang van onderneming. De reden is dat bij UWV niet bekend is wanneer sprake is van overgang van onderneming waardoor een oplossing voor de specifieke situatie waar de uitspraak van de Hoge Raad op ziet niet mogelijk is. Met deze brede insteek is uw ambtsvoorganger akkoord gegaan.²
- De oplossing in het wetsvoorstel ziet alleen op het LKV arbeidsgehandicapte werknemer en het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. Het LKV oudere werknemer wordt niet aangepast, omdat het LKV oudere werknemer wordt afgeschaft per 1 januari 2026. Het LKV doelgroep banenafpraak wordt niet aangepast omdat in het wetsvoorstel banenafpraak is geregeld dat dit LKV structureel wordt en werkgevers geen doelgroepverklaring meer hoeven aan te vragen. Hierdoor is van het knelpunt waar het wetsvoorstel een oplossing voor biedt geen sprake.
- Het voorstel leidt tot meerkosten ter hoogte van 4,3 mln. euro structureel inclusief uitvoeringskosten. Deze middelen zijn toegekend in de voorjaarsbesluitvorming in 2024.
- Als tussentijdse oplossing kent UWV alleen na bezwaar van werkgevers doelgroepverklaringen voor de resterende duur toe. Voor de permanente situatie is dit echter niet wenselijk omdat de uitvoering handmatig is en werkgevers alleen krijgen waar zij recht op hebben als zij in bezwaar gaan.

Datum
18-02-2025

Onze referentie
2025-

Totstandkoming wetsvoorstel nieuw werkgeverschap

- Nieuw werkgeverschap was oorspronkelijk onderdeel van het wetsvoorstel afschaffen LIV en verbeteren loonkostenvoordelen tot en met de fase van consultatie en toetsen.
- In het voorjaar van 2024 is besloten om het onderdeel nieuw werkgeverschap voor verzending naar de Raad van State uit het wetsvoorstel afschaffen LIV te halen omdat de uitvoeringstoets van de Belastingdienst voor dit onderdeel nog niet was afgerond. Inmiddels zijn de toetsen afgerond en is het wetsvoorstel voor zowel UWV als de Belastingdienst uitvoerbaar.
- Het afschaffen van het LIV kon niet wachten op het afronden van de uitvoeringstoets voor het onderdeel nieuw werkgeverschap vanwege de ingeboekte besparing. Daarom is dat wetsvoorstel voortgezet zonder dit onderdeel erin. Het onderdeel nieuw werkgeverschap wordt nu in een apart wetsvoorstel geregeld.

Proces

- De eerstvolgende CSD is gepland op 17 maart, onze verwachting is dat het wetsvoorstel daarna door kan naar de Ministerraad van vrijdag 28 maart.
- Vervolgens kan het wetsvoorstel naar de afdeling Advisering van de Raad van State. Afhankelijk van de door de Raad van State benodigde tijd, en de inhoud van het advies kan het wetsvoorstel vlak voor of na het zomerreces naar de Tweede Kamer.
- De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2027.

² Nota met kenmerk 2022-0000059338



Hoe kan de doelgroepverklaring eenvoudiger?

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Wetsvoorstel nieuw werkgeverschap Wet tegemoetkomingen loondomein		
2	Formulier aanbieden CSD		

Datum
18-02-2025**Onze referentie**
2025-XXXXXXXXXX



Staatssecretaris akkoord 20-3-2025

Aan Staatssecretaris

nota

Aanbieden wetsvoorstel nieuw werkgeverschap Wtl aan
MR

Aanleiding

Op 17 maart jl. is het wetsvoorstel nieuw werkgeverschap Wet tegemoetkomingen loondomein besproken in de Commissie Sociaal Domein (CSD). Besloten is dat het wetsvoorstel kan worden doorgeleid naar de Ministerraad van 28 maart. Het aanbiedingsformulier is bijgevoegd.

Geadviseerd besluit

Graag vernemen wij of u akkoord bent met verzending van het wetsvoorstel naar AZ voor behandeling in de Ministerraad van 28 maart a.s. Als u akkoord bent, graag het aanbiedingsformulier tekenen.

NB: het uiterste moment voor aanlevering bij AZ is vrijdag 21 maart 12:00 uur.

Kernpunten

- In de CSD is alleen gevraagd naar de dekking en het ontvangen van de uitvoeringstoets van de Belastingdienst. Dekking is vorig jaar geregeld in voorjaarsbesluitvorming. Ook is de uitvoeringstoets uitgevoerd.
- Het wetsvoorstel wordt daarom naar verwachting een hamerstuk in de MR. Na instemming van de ministerraad kan het wetsvoorstel naar de Afdeling advisering van de Raad van State.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Aanbiedingsformulier MR wetsvoorstel nieuw werkgeverschap Wtl	Ondertekenen	
2	Wetsvoorstel nieuw werkgeverschap Wtl	Bijlage bij verzending	

TER BESLISSING

Directie 

Datum
11-03-2025

Onze referentie
2025- 

Opgesteld door 


Uiterlijk bij
18 maart 2025

Bijlage(n)
1

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Aanbieden wetsvoorstel nieuw werkgeverschap Wtl aan MR

Pagina: 1

 Nummer: 1 Auteur: Nobel, J.N.J. Onderwerp: Tekst plaatsen Datum: 20-3-2025 21:02:53 +01'00'

Staatssecretaris akkoord 20-3-2025 



Staatssecretaris akkoord 3-7-2025  

Aan Staatssecretaris

nota

Ondertekenen nader rapport bij wetsvoorstel nieuw
werkgeverschap Wtl

Aanleiding

Op 28 mei 2025 heeft de Raad van State haar advies (met dictum B) uitgebracht bij het wetsvoorstel nieuw werkgeverschap in de Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl). Naar aanleiding van het nader rapport is de memorie van toelichting op enkele punten aangepast.

Geadviseerd besluit

- We adviseren u het nader rapport en de aangepaste memorie van toelichting te agenderen in de MR, met het verzoek of de MR instemt met het nader rapport en verzending hiervan naar de TK.
- Na het akkoord van de MR adviseren wij u het nader rapport en de memorie van toelichting te ondertekenen, zodat vervolgens het wetsvoorstel, inclusief de ondertekende memorie van toelichting, aangeboden wordt aan het Kabinet van de Koning, voor verzending aan de Tweede Kamer.

Kernpunten

- De Raad van State vraagt in haar advies of het nodig is dat de werknemer een nieuwe doelgroepverklaring aanvraagt als er slechts een zuivere verandering van rechtsvorm plaatsvindt, omdat in deze gevallen de privacy van de werkgever niet in het geding komt. De werkgever blijft hetzelfde en is al op de hoogte van de doelgroepverklaring.
- In het nader rapport wordt uiteengezet dat dit inderdaad nodig is. UWV kan in de systemen niet zien of een overname een zuivere verandering van rechtsvorm betreft of een overname door een nieuwe werkgever. **Door werknemers met een doelgroepverklaring is het van groot belang dat zij zelf de regie houden over met wie zij delen dat zij een doelgroepverklaring hebben. Vanwege dit privacy-aspect is het wenselijk dat een werknemer zelf besluit of hij de informatie met een nieuwe werkgever deelt. Omdat UWV geen onderscheid kan maken of sprake is van een verandering van rechtsvorm (waar dit privacy-aspect niet speelt, omdat de werkgever al op de hoogte is van het feit dat de werknemer een doelgroepverklaring heeft) of een overname door een andere werkgever, is besloten om in alle gevallen bij overname van onderneming een nieuwe doelgroepverklaring verplicht te stellen.**
- De Raad van State wijst er daarnaast op dat het als knellend kan worden ervaren dat werkgevers bij overgang van onderneming de plicht tot loondoorbetaling op zich nemen, terwijl de vraag of de werkgever

TER BESLISSING

Directie 

Datum
01-07-2025

Onze referentie
2025- 

Opgesteld door 

Uiterlijk bij
3 juli 2025

Bijlage(n)
3

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Ondertekenen nader rapport bij wetsvoorstel nieuw werkgeverschap Wtl

Pagina: 1

 Nummer: 1 Auteur: Nobel, J.N.J. Onderwerp: Tekst plaatsen Datum: 3-7-2025 13:16:50
Staatssecretaris akkoord 3-7-2025

 Nummer: 2 Auteur: Nobel, J.N.J. Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Voor

werknemers met een doelgroepverklaring is het van groot belang dat zij zelf de regie houden over met wie zij delen dat zij een doelgroepverklaring hebben. Vanwege dit privacy-aspect is het wenselijk dat een werknemer zelf besluit of hij de informatie met een nieuwe werkgever deelt. Omdat UWV geen onderscheid kan maken of sprake is van een verandering van rechtsvorm (waar dit privacy-aspect niet speelt, omdat de werkgever al op de hoogte is van het feit dat de werknemer een doelgroepverklaring heeft) of een overname door een andere werkgever, is besloten om in alle gevallen bij overname van onderneming een nieuwe doelgroepverklaring verplicht te stellen.

loonkostenvoordeel (LKV) kan ontvangen afhankelijk is van de vraag of de werknemer een nieuwe doelgroepverklaring aanvraagt. De verwachting is dat dit in de praktijk niet tot grote problemen zal leiden. De kans dat de werknemer de verklaring niet zou willen aanvragen, of de nieuwe werkgever hiertoe zou willen machtigen, lijkt zeer klein, nu de werknemer dit bij de vorige werkgever al heeft gedaan.

Datum
01-07-2025

Onze referentie
2025: [REDACTED]

- **1** de memorie van toelichting is bovenstaande verduidelijkt, en zijn nog enkele redactionele wijzigingen doorgevoerd.
- Vanwege de demissionaire staat van het kabinet moeten het nader rapport en de aangepaste memorie van toelichting langs de MR om vast te stellen of het wetsvoorstel aan de TK kan worden verstuurd.

Toelichting

- Bij overgang van onderneming kan in veel situaties de nieuwe werkgever geen gebruikmaken van het LKV.
- De Hoge Raad heeft op 24 mei 2024 geoordeeld dat het LKV mee moet kunnen gaan naar de nieuwe werkgever bij overgang van onderneming.
- **2** et is op dit moment uitvoeringstechnisch niet mogelijk om structureel uitvoering te geven aan de wet conform deze uitspraak. Met het oog hierop is in het voorliggende wetsvoorstel uitgewerkt dat een werknemer het LKV mee kan nemen naar een nieuwe werkgever voor de resterende looptijd van het LKV. De werknemer moet daarvoor wel een doelgroepverklaring nieuw werkgeverschap aanvragen.
- Dit wetsvoorstel is met name relevant voor mensen met een LKV (herplaatsen) arbeidsgehandicapten, omdat het LKV banenafpraak per 1 januari 2026 structureel wordt.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Nader rapport bij wetsvoorstel nieuw werkgeverschap Wtl	Ondertekenen, aanbieden aan MR en daarna doorgeleiden naar Kabkon	
2	Wetsvoorstel nieuw werkgeverschap Wtl	MvT ondertekenen, wetsvoorstel aanbieden aan MR en daarna doorgeleiden naar Kabkon	
3	Aanbiedingsformulier MR	Aanbieden aan MR	
4	Advies RvS bij wetsvoorstel nieuw werkgeverschap in de Wtl	Ter informatie (niet verzenden)	

1 Nummer: 1 Auteur: Nobel, J.N.J. Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald
n de memorie van toelichting is bovenstaande verduidelijkt, en zijn nog enkele redactionele wijzigingen doorgevoerd.

1 Nummer: 2 Auteur: Nobel, J.N.J. Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Het is op dit moment uitvoeringstechnisch niet mogelijk om structureel uitvoering te geven aan de wet conform deze uitspraak. Met het oog hierop is in het voorliggende wetsvoorstel uitgewerkt dat een werknemer het LKV mee kan nemen naar een nieuwe werkgever voor de resterende looptijd van het LKV. De werknemer moet daarvoor wel een doelgroepverklaring nieuw werkgeverschap aanvragen.

Dit wetsvoorstel is met name relevant voor mensen met een LKV (herplaatsen) arbeidsgehandicapten, omdat het LKV banenafpraak per 1 januari 2026 structureel wordt.



BRIEF ONDERTEKENEN

Directie
Datum
07-07-2025Onze referentie
2025 Ongesteld door
Uiterlijk bij
9 juli 2025Bijlage(n)
2

Aan Staatssecretaris

nota

Nota wetsvoorstel nieuw werkgeverschap Wtl

Aanleiding

Vorige week heeft u akkoord gegeven voor de agendering van het nader rapport bij wetsvoorstel nieuw werkgeverschap Wtl in de MR. Deze week zal het onderwerp in de MR worden behandeld.

Geadviseerd besluit

U wordt geadviseerd om onder voorbehoud van het akkoord van de MR het nader rapport en de memorie van toelichting te ondertekenen. Zodat vervolgens het wetsvoorstel, inclusief het rapport en de ondertekende memorie van toelichting, aangeboden wordt aan het Kabinet van de Koning, voor verzending aan de Tweede Kamer.

Toelichting bij openbaar te maken stukken

Een deel van de onderliggende nota's is al openbaar gemaakt bij het wetsvoorstel afschaffen LIV: [Beslisnota's bij Wetsvoorstel afschaffen LIV en verbeteren loonkostenvoordelen | Beleidsnota | Rijksoverheid.nl](#). De overige nota's zijn bijgevoegd in de bijlagen, en kunnen bij verzending van het wetsvoorstel aan de Kamer openbaar gemaakt worden.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Nader rapport bij het wetsvoorstel Wtl - nieuw werkgeverschap	Bijlage ter ondertekening en ter verzending aan KabKon	
2	Voorstel van de wet nieuw werkgeverschap Wtl - versie voor de TK	Bijlage ter ondertekening en ter verzending aan KabKon	

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Nota wetsvoorstel nieuw werkgeverschap Wtl

Pagina: 1

☰ Nummer: 1 Auteur: Nobel, J.N.J. Onderwerp: Tekst plaatsen Datum: 10-7-2025 13:22:08

SPI akkoord 10/7 

3	Beslisnota wetsvoorstel nieuw werkgeverschap Wtl	Openbaarmaken zodra wetsvoorstel naar TK verzonden wordt	
4	Nota voor verzending wetsvoorstel aan CSD voor advies RvS	Openbaarmaken zodra wetsvoorstel naar TK verzonden wordt	
5	Nota voor verzending wetsvoorstel aan MR voor advies RvS	Openbaarmaken zodra wetsvoorstel naar TK verzonden wordt	
6	Nota voor verzending nader rapport en wetsvoorstel aan MR voor verzending aan TK	Openbaarmaken zodra wetsvoorstel naar TK verzonden wordt	

Datum
07-07-2025

Onze referentie
2025- [REDACTED]