

Voorlegger vergadering Raad van Bestuur UWV

Datum vergadering	28-10-2025		
Agendapunt	9	Nummer	25 – 393
Onderwerp	Oplossing toekenning terugwerkende kracht bij loondispensatie		
Directeur	[REDACTED]		
Opsteller	[REDACTED]		
Portefeuillehouder RvB	René Steenvoorden		
Vertrouwelijkheidsklasse	0 Publiek niveau		
Bijlage(n)	nvt		

Onderwerp heeft instemming van

Uitkeren

Akkoord

Door Raad van Bestuur te nemen besluiten

- De Raad wordt verzocht om akkoord te gaan met het toekennen van loondispensatie met terugwerkende kracht vooruitlopend op een nieuwe werkwijze waarop dit niet langer noodzakelijk is. De toekenning leidt tot onrechtmatige verstrekking van loondispensatie van circa €42k per maand. De nieuwe werkwijze wordt uiterlijk medio 2026 ingevoerd

Samenvatting onderwerp en reden bespreking

Werkgevers kunnen loondispensatie aanvragen als een tegemoetkoming in de loonkosten. Werkgevers mogen dan tijdelijk minder loon betalen aan werknemers met een Wajong- of IVA-uitkering. Dit mag als deze werknemers minder werk aankunnen dan werknemers in dezelfde functie.

Loondispensatie wordt altijd tijdelijk toegekend. Werkgevers vragen voor het aflopen van die periode opnieuw de loondispensatie aan. In praktijk komt het voor dat de werkgever te laat is met de vervolgaanvraag loondispensatie of dit vergeet aan te vragen. Wanneer er niet aansluitend op de vorige aanvraag wordt toegekend, heeft dit gevolgen voor de uitkering van de klant. De werkgever doet dan een beroep op UWV om met terugwerkende kracht voor die periode loondispensatie toe te kennen. UWV mag dit niet met terugwerkende kracht verstrekken, op dit moment verstrekken wij op de eerste dag van de maand dat de aanvraag binnenkomt. Dit is echter niet prettig voor de werkgever en kan bij de cliënt leiden tot verrekeningen (terugvordering) vanuit UWV en nabetalingen vanuit de werkgever.

Op verzoek van het management VRIM zijn twee van deze casussen behandeld in de regionale maatwerkplaats. Uit recent onderzoek blijkt dat er meer vergelijkbare casussen zijn en dit aantal neemt toe. In 2022 was 5% van de aanvragen te laat ingediend door de werkgever. Medio 2023 was dit 8,5% en eind 2024 was dit ruim 12%. We vermoeden dat deze toename vooral komt doordat we tegenwoordig loondispensatie toekennen voor maximaal 5 jaar waardoor de kennis over het verlengen van loondispensatie bij werkgevers afneemt. In al deze casussen was de aanvraag door de werkgever te laat ingediend. Met een mogelijk consequentie voor de werknemer (zoals hiervoor beschreven) en in ieder geval een financiële consequentie voor de werkgever.

In de maatwerkplaats zijn de twee casussen vanuit 3 perspectieven bekeken, te weten: het juridisch-, het economisch- en het maatschappelijk perspectief:

- **Juridisch perspectief:** op grond van wetgeving en jurisprudentie is het niet mogelijk om loondispensatie met terugwerkende kracht toe te kennen
- **Economisch perspectief:** wanneer de werkgever het oude gedispenseerde bedrag als loon doorbetaald maar er geen loondispensatie is toegekend gaat Uitkeren er vanuit dat regulier loon is uitgekeerd wat verkerend wordt met de uitkering. Dit komt door de verschillende rekenregels
- **Maatschappelijk perspectief:** Het gaat hier om 2 kwetsbare werknemers waarbij deze complexe casus moeilijk is uit te leggen. De werknemers hebben allebei een bewindvoerder. Deze kwetsbare werknemers zou je niet moeten belasten met de fouten van de werkgever

Uitkomst van de maatwerkplaatsbespreking is dat op basis van juridisch perspectief er geen ruimte is om loondispensatie met terugwerkende kracht toe te kennen. Er is geen sprake van een uniek geval. Er zijn op dit moment 30 vergelijkbare casussen bij VRIM. Vanuit economisch perspectief en maatschappelijk perspectief ziet de maatwerkplaats wel aanleiding om terugwerkende kracht toe te staan.

We willen dit vanuit de menselijke maat structureel oplossen en niet alleen voor de twee casussen uit de maatwerkplaats. Er is hier sprake van een (steeds) vaker voorkomend probleem en we willen voorkomen dat het vergeten van de vervolgaanvraag loondispensatie leidt tot een vervelende situatie tussen werknemer en werkgever wat nu wel voorkomt.

Voorstel en advies:

Om te voorkomen dat werkgevers de vervolgaanvraag loondispensatie te laat aanvragen is het domein VRIM gevraagd om het werkproces bij de vervolgaanvraag aan te passen. Uit een eerste verkenning blijkt dat de werkgever deze niet opnieuw hoeft aan te vragen als de AD van UWV constateert dat het doorzetten van de loondispensatie gewenst is. Dit houdt in dat we ons werkproces zo gaan aanpassen dat onze PBV een vroegtijdig signaal krijgen om bij de werkgever te verkennen of een verlening van de loondispensatie aan de orde is. Wanneer dit wordt geconstateerd zal de AD dit continueren middels onderzoek zonder dat hiervoor een aanvraag vanuit de werkgever nodig is. De werkgever wordt hierover uiteraard wel geïnformeerd. Doel is dat deze nieuwe werkwijze, die is getoetst en akkoord bevonden door JKC, uiterlijk medio 2026 wordt geïmplementeerd. Tot die tijd hebben we wel te maken met lopende casussen en nieuwe casussen die zich in de komende periode gaan voordoen.

De RvB wordt gevraagd akkoord te gaan met een tijdelijke oplossing totdat het werkproces is aangepast:

- het toekennen van loondispensatie met terugwerkende kracht wordt alleen verstrekt na akkoord van het management VRIM en alleen zolang het de werknemer en/of werkgever niet schaadt. Om deze reden wordt deze tijdelijke werkwijze bijvoorbeeld niet toegepast voor het Wajong dienstverleningsexperiment waarbij Wajong DGA en WGA IVA aanspraak kunnen maken op loondispensatie. Werken met terugwerkende kracht zal hier leiden tot een benadeling van de cliënt
- de toekenning leidt tot onrechtmatige verstrekking van loondispensatie. Ingeschat wordt dat dit € 42k per maand zal bedragen. Deze onrechtmatigheid valt onder de verantwoordelijkheid van de divisie Uitkeren. De RvB wordt verzocht akkoord te gaan met de tijdelijke onrechtmatigheid tot de invoering van het nieuwe werkproces

Gevolgen voor mensen

Cliënten (werknemers en werkgevers) kunnen nu in de knel komen door een te late vervolgaanvraag voor loondispensatie. Zowel financieel als in de arbeidsrelatie. Het kan hun financieel raken (geen tegemoetkoming en/of verrekkingen) die we met een aanpassing van het werkproces bij UWV kunnen voorkomen. Werkbedrijf heeft deze aanpassing in gang gezet en wil tot die tijd tijdelijk te late vervolgaanvragen loondispensatie met terugwerkende kracht toestaan.

Kansen en risico's voor (de opdracht van) UWV

UWV wil een ongewenste situatie oplossen door te voorkomen dat werkgevers te laat een aanvraag indient voor de verlening van loondispensatie. Een te late aanvraag leidt in de meeste gevallen tot negatieve gevolgen voor de werknemer. Dit doen we door het werkproces aan te passen waardoor we een te late aanvraag kunnen voorkomen. Dit is een leidt tot een oplossing in het kader van de menselijke maat. Tot invoering van dit nieuwe werkproces willen we de loondispensatie met terugwerkende kracht toekennen. Hier is onvoldoende juridische basis voor waardoor dit leidt tot een tijdelijke onrechtmatigheid van circa €42k per maand.

Strategische aspecten van het besluit

Met dit besluit accepteren we een tijdelijke onrechtmatigheid van circa €42k per maand.

Bedrijfsvoering (personeel/financieel)

Met dit besluit accepteren we een tijdelijke onrechtmatigheid van circa €42k per maand.

Duurzaamheid

nvt

Vervoltraject besluitvorming

Wanneer de RvB akkoord gaat met het voorstel worden nieuwe werkinstructies opgesteld.

Communicatie

nvt

Openbaarheid

Deze documenten kunnen openbaar gemaakt worden:

- | | | |
|---|-------------------------------------|---|
| 1 | ☒ | Ja, in hun geheel. |
| 2 | ☐ | Deels, omdat... . |
| 3 | ☐ | Nee, de bijbehorende bijlage(n) niet, omdat.... |
| 4 | ☐ | Nee, helemaal niet, omdat.... |

Omschrijving: Toekenning terugwerkende kracht Loondispensatie

Trefwoord(en): VRIM, Loondispensatie, vervolgaanvraag, tijdelijke onrechtmatigheid