

Regulering flex – Aanscherping en uitz. premiedifferentiatie WW

Impact: beperkt / middelgroot / ingrijpend

			
Interactie burgers/bedrijven		x	
Maakbaarheid systemen			x
Handhaafbaarheid		ntb	
Fraudebestendigheid		nvt	
Complexiteitsgevolgen	x		

Risico procesverstoringen: groot / gemiddeld / klein

Uitvoeringskosten	incidenteel	structureel
• Dienstverlening	€ 0	€ 0
• Handhaving/toezicht	€ 1,24 mln.	€ 1,2 mln
• Automatisering	€ 0,19 mln.	€ 0

Personele gevolgen: 10 fte incidenteel
7 fte structureel

Invoering mogelijk per: 01 – 01 – 2026

Beslag portfolio: jaaraanpassing

Eindoordeel: uitvoerbaar, mits wordt geaccepteerd dat de complexiteitstoename ertoe kan leiden dat dit mogelijk een andere aanpak vergt in het structurele proces en dat aanleiding geeft deze toets te herijken t.a.v. de handhaafbaarheid.

Beschrijving voorstel/regeling

Het voorstel voor regulering flex behelst wijzigingen in het arbeidsrecht. Flexibele arbeid wordt in verdergaande mate gereguleerd dan in de voorgaande Wet arbeidsmarkt in balans. Hiermee tot doel flexibele arbeid terug te dringen. Het nulurencontract wordt in beginsel verboden, behoudens enkele uitzonderingen.

Een aantal wijzigingen zijn beoogd om ook doorwerking te vinden in de premieheffing WW. Het gaat om de aanpassing van de definitie van een oproepovereenkomst en de uitzondering daaronder voor een 'basiscontract'.

Definitie oproepovereenkomst

Een oproepovereenkomst:

- Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting
- Geen arbeidsomvang van één aantal uren groter dan 0 per tijdvak van maximaal 1 maand
- Geen arbeidsomvang van één aantal uren groter dan 0 per tijdvak van maximaal 1 jaar en/of gelijkmatige spreiding van recht op loon
- Geen basiscontract

Uitzondering definitie oproep; definitie basiscontract/ bandbreedtecontract

Het basiscontract is uitgezonderd van de definitie oproepovereenkomst. Volgens de huidige wetgeving zou dit vanwege de meerdere arbeidsomvang een oproepovereenkomst zijn. Daarmee is de beoordeling van het basiscontract een integraal onderdeel geworden van de beoordeling van de oproepovereenkomst.

Een arbeidsovereenkomst is een basiscontract als deze voldoet aan de volgende cumulatieve voorwaarden:

1. De tijdseenheid waarover de minimale en de maximale arbeidsomvang wordt vastgelegd is maximaal een kwartaal, én
2. De maximale arbeidsomvang bedraagt niet meer dan 130% van de minimale arbeidsomvang, én
3. De werknemer moet zich ook beschikbaar houden voor de uren tussen de minimale en de maximale arbeidsomvang.

Uitgangspunten:

- De differentiatie in de premie-WW is een niet-fiscale beoordeling. Zoals ook dit voorstel.
- Er is voor de Belastingdienst slechts een rol voor de premiedifferentiatie WW in samenwerking met UWV. De Belastingdienst is belangrijke mate afhankelijk van de uitvoerbaarheid bij het UWV.
- Hoewel er een extra eis wordt gesteld aan de jaarurennorm (het loontijdvak niet langer mag zijn

dan een maand) heeft dat geen effect op de premie WW.

- De civielrechtelijke wetsficties (zoals voor het overgangsrecht) werken niet automatisch door naar de premiedifferentiatie WW als het niet schriftelijk is vastgelegd (schriftelijkheidsvereiste).

De aanpak van deze niet-fiscale taak die de Belastingdienst heeft beschreven bij de introductie van de PDWW blijven onveranderd van kracht;

- Er is ten aanzien van de herzieningssituaties niet direct een IV-systeem gebouwd tussen UWV en BD. De eerste jaren worden proefondervindelijk gezien hoe het werkproces tussen werkgever, BD en UWV uitpakt en wat dat aan systeem vraagt. Wij bevinden ons nog in de proefondervindelijke fase;
- Er is voor zowel UWV en BD geen mogelijkheid de uitgeoefende werkrelatie te bezien/overzien. Daarom kan slechts een administratieve toetsing plaatsvinden op basis van het schriftelijkheidsvereiste.

Eerder gestelde voorwaarden rond niet fiscale taak

Om de uitvoering bij de Belastingdienst verantwoord vorm te geven zijn meerdere voorwaarden gesteld in de toenmalige toets in 2018 en de gemaakte afspraken voor de Wab met inwerkingtreding 2020. De grootste daarvan zijn;

- de eenvoud en duidelijkheid van de voorwaarden; met de voorgestelde wijziging komen wij verder af te staan van de duidelijkheid dat flexwerk onder de hoge premie valt. Het risico is dat de maatregel niet in het massale (structurele) proces op een gewenste wijze ingericht kan worden. Dat brengt gezien de omvang van de doelgroep en de aard van de werkzaamheden een ondoelmatige en disproportionele arbeidslast met zich mee.
- randvoorwaarden in complexiteitsreductie van andere niet-fiscale LH-regelgeving in de vorm van afschaffing sectorindeling; Hieraan is niet voldaan en bestaat geen vooruitzicht op het op korte termijn wel voldoen daaraan. Het gevolg is dat er te weinig capaciteit beschikbaar is voor niet fiscale beoordelingen in het Loonheffingenterrein.

Dit voorstel voldoet niet aan deze eerder gestelde randvoorwaarden.

Interactie burgers/bedrijven

Alle werkgevers en werknemers behoren tot de doelgroep van deze wijziging in het stelsel rond arbeidsovereenkomsten. De inhoudingsplichtigen behoren tot de doelgroep van de voorgestelde wijziging in de premiedifferentiatie WW.

CBS: In 2022 waren er 2,7 miljoen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Oproep- en invalkrachten zijn de grootste groep flexwerknemers, 923 duizend in 2022.

Het voorstel is niet bij uitstek doenlijk. Indien niet kan worden voorzien in een toezichthoudend orgaan of vergelijkbare control/sturing om de werkgevers/werknemers over de contractverboden te instrueren, is een zware en langdurige inzet van communicatie en voorlichting vanuit SZW vereist. Binnen de Belastingdienst worden de reguliere kanalen benut om daarop aan te sluiten.

De Belastingdienst raadt aan de term basiscontract te herzien naar bandbreedtecontract. Met name omdat de inhoudelijke definitie een uitzondering beschrijft. Dat strookt niet met de term basis en is daarom verwarrend.

Maakbaarheid systemen

De noodzakelijke systeemaanpassingen kunnen tijdig worden gerealiseerd.

Om het structurele toezicht van de premiedifferentiatie WW vorm te kunnen geven, op basis van ervaring met signalen van UWV, heeft de Belastingdienst een stabiele situatie nodig. Wij verwachten een verschuiving naar de lage premie en de potentiële herzieningssituaties die de ervaringen kunnen vertroebelen. Met UWV en SZW moeten daarom goede afspraken worden gemaakt om de signalen te stabiliseren en adequaat aan werkgevers terug te kunnen koppelen.

Handhaafbaarheid

De uitlegbaarheid neemt af door een flexibel contract onder de lage premie te laten vallen. De berekeningswijze van het basiscontract en de 30%-overwerk herziening worden verschillend berekend. Het is nog niet duidelijk of dat om een andere berekening van de herzieningsgrond vraagt bij UWV om de werkgever niet

te benadelen.

Er is extra capaciteit nodig voor de meer complexe beoordeling van de premie WW.

Omdat er nog een structureel werkproces moet worden geïmplementeerd, zal via een tussenevaluatie in 2024 op de pilotbevindingen PDWW en een daarop volgend structureel procesontwerp beoordeeld worden hoe, ook op dit voorstel, een prudent proces uit zou moeten pakken.

Daarmee moet geaccepteerd worden dat de hiermee voorgestelde complexiteitstoename mogelijk een andere aanpak vergt in het structureel in te regelen proces dan voorheen verwacht. Indien nodig zal dan ook een herijking van deze toets plaatsvinden.

Fraudebestendigheid

De vernomen weerstand bij de internetconsultatie heeft in algemene zin potentieel ontwikkelingsgedrag tot gevolg richting uitzendbedrijven of het worden van zelfstandig ondernemer. Dat laatste zal een extra belasting zijn voor toezicht ihkv het DBA-dossier.

Voor sec deze wijziging in de premiedifferentiatie WW is dit effect marginaal en dus niet van toepassing.

Complexiteitsgevolgen

De logica en uitlegbaarheid neemt fors af door een uitzondering te formuleren in dit voorstel. Het basiscontract is volgens de oorspronkelijke gedachte van de PDWW een flexibel contract waarvoor een hoge premie verschuldigd is. Nu wordt de lage premie van toepassing.

De huidige regeling wordt reeds als complex ervaren. Namelijk een niet-fiscale beoordeling van de schriftelijk overeengekomen arbeidsvoorwaarden met als gevolg een lage WW-premie of hoge WW-premie. Waarna op basis van ontslag of overschrijding van 30% overwerk alsnog de hoge WW-premie moet worden afgedragen. Dit vraagt om een doorlopend proces voor de werkgever om de werkrelatie op flexibele elementen te beoordelen, aan te geven en/of aan te passen.

Risico procesverstoringen

Het risico op procesverstoringen is groot, omdat er nog een structureel proces in voorbereiding is voor de premiedifferentiatie WW.

Van ontmoediging naar verbod

Er wordt vanuit de regering voorgesteld een verder overheidsingrijpen in de vorm van verbod te implementeren in het civiele recht t.o.v. de ontmoediging/beboeting van flexibele arbeid in de afdracht PDWW. Te midden van deze wijzigingen en nog te leveren inspanningen in de uitvoering reist de vraag of de PDWW doelmatig is als het verbod zijn werking vindt via het civiele recht.

Uitvoeringskosten

De incidentele kosten bedragen € 1,43 miljoen en de structurele kosten bedragen € 1,2 miljoen.

Personele gevolgen

Met het voorstel is een inzet gemoeid van 10 fte incidenteel en 7 fte structureel. Wanneer duidelijk wordt dat de grote wervingsopgave (i.r.t. andere grote wijzigingen) in de Loonheffingen niet de benodigde capaciteit oplevert, kan dat een lagere mate van handhavingsactiviteiten tot gevolg hebben.

Invoeringsmoment

Invoering is mogelijk per: 1 januari 2026.

Eindoordeel

Het voorstel is uitvoerbaar, mits wordt geaccepteerd dat de complexiteitstoename ertoe kan leiden dat dit mogelijk een andere aanpak vergt in het structurele proces en dat aanleiding geeft deze toets te herijken t.a.v. de handhaafbaarheid.