



Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Datum
13 december 2023

Ons kenmerk
SBK/104993/MB

Bijlage(n)
1

Pagina
2

Onderwerp
U-toets wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

Geachte [REDACTED],

Op 12 oktober ontvingen we het verzoek om een uitvoeringstoets te doen het wetsvoorstel 'verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden'.

Het wetsvoorstel is Uitvoerbaar (oordeel 1). UWV heeft een implementatietermijn nodig van 12 maanden voorafgaand aan inwerkingtreding. Deze termijn ziet vooral toe op interne opleidingen en aanpassing van enkele registraties, formulieren en communicatie-uitingen. De incidentele kosten bedragen €0,9 mln in 2024 en €0,1 mln in 2025. De structurele kosten zijn €0,3 mln, met ingang van 2025. Deze kosten hangen samen met een kleine verwachte toename in uitkeringsaanvragen.

Bij deze u-toets nemen we een voorbehoud op omdat de bij dit wetsvoorstel horende lagere regelgeving nog ontbreekt. De in deze wet opgenomen criteria voor de beoordeling van de arbeidsrelatie worden immers in een AMvB nog verder uitgewerkt. Op die AMvB zal UWV een aanvullende uitvoeringstoets doen. De AMvB zal gereed moeten zijn op het moment dat de (voorlopige) implementatieopdracht voor dit wetsvoorstel wordt verstrekt, omdat de uitleg in de AMvB voor UWV een belangrijk onderdeel uitmaakt van het te implementeren wetsvoorstel. In het nu voorliggende wetsvoorstel is al een voorschot op die uitwerking opgenomen in de toelichting. Wij zijn er in deze toets vanuit gegaan dat de AMvB niet sterk zal afwijken van de uitleg in de toelichting. Mocht dat toch het geval zijn, dan kunnen de effecten voor de klant en onze processen anders uitpakken waardoor een bijstelling op de ramingen in deze u-toets nodig is. Wij nemen die dan mee in de uitvoeringstoets op de AMvB.

Het ontbreken van overgangsrecht is voor UWV een zorgpunt. Uit de toelichting wordt onvoldoende duidelijk wat de gevolgen zijn voor lopende overeenkomsten. Door herkwalificatie van lopende overeenkomsten kunnen er gevolgen zijn voor de rechten van de werknemer, sociale zekerheid, de ketenbepaling, maar ook pensioenrechten etc. We geven in overweging om alsnog een vorm van overgangsrecht op te nemen in het voorstel, met een duidelijke toelichting over de doorwerking naar bestaande overeenkomsten.

De communicatie rond de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is een belangrijk onderdeel van de implementatie. Wij gaan ervanuit dat uw departement hier het voortouw in neemt en de communicatie zorgvuldig afstemt en inplant in overleg met de betrokken uitvoeringsinstanties. Zo kunnen we er gezamenlijk voor zorgen dat de gevolgen voor de burger en de acties die deze kan ondernemen vanaf het begin duidelijk zijn. Alleen zo kan het doel van deze wet – verduidelijking en betere rechtsbescherming – worden behaald.

Hoogachtend,



Voorzitter Raad van Bestuur

Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelatie en rechtsvermoeden

Onderdeel van pakket maatregelen voor (schijn)zelfstandigen

Doel voorstel

Het wetsvoorstel verduidelijkt het arbeidsrecht door een aantal veel toegepaste begrippen uit de jurisprudentie op te nemen in de wettelijke definitie van arbeidsovereenkomst. Deze criteria worden later nog in een AMvB verder uitgewerkt. Daarnaast wordt in dit wetsvoorstel een rechtsvermoeden geregeld voor zelfstandigen met een laag tarief, zodat die makkelijker een beroep kunnen doen op het arbeidsrecht.

Oordeel UWV

Het wetsvoorstel is uitvoerbaar. UWV heeft een jaar voorafgaand aan inwerkingtreding de (voorlopige) implementatieopdracht nodig voor dit wetsvoorstel.

Toelichting

De criteria die worden opgenomen in de wet sluiten aan bij veelgebruikte criteria uit de huidige praktijk. De precieze uitleg van deze criteria en de weging tussen deze criteria wordt nog verder uitgewerkt in een AMvB. In de toelichting van dit wetsvoorstel staat de inhoud van de AMvB al beschreven waardoor hier bij deze u-toets al vanuit kan worden gegaan. Als de AMvB sterk gaat afwijken dan kunnen daar aanvullende gevolgen aan zitten voor UWV. We nemen die dan mee in de u-toets op de AMvB.

Het valt niet uit te sluiten dat de wetswijziging soms een andere uitkomst geeft bij de beoordeling van arbeidsrelaties. UWV geeft daarom in overweging om toch overgangsrecht op te nemen in de wet en in elk geval de toelichting op dit punt te verduidelijken.

Het rechtsvermoeden wordt door UWV doorgaans niet toegepast bij uitkeringsaanvragen. Bij een aanvraag voor een WW-uitkering voor betalingsonmacht kan er wel een beroep worden gedaan op het rechtsvermoeden. UWV zal dan onderzoeken of er sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Uitvoeringskosten

De incidentele kosten zijn €0,9 mln. in 2024 en €0,1 mln. in 2025. De structurele kosten bedragen 0,3 mln., met ingang van 2025.

Oordeel: 1

1. **Ja (uitvoerbaar)**
2. **Ja, mits** (uitvoerbaar mits in het voorstel rekening wordt gehouden met de gemaakte opmerkingen)
3. **Nee, tenzij** (niet uitvoerbaar tenzij het voorstel op onderdelen wordt aangepast)
4. **Nee** (niet uitvoerbaar vanwege ernstige bezwaren)

Kader

Het implementeren van het hier beoordeelde voorstel vereist inzet van schaarse ICT- capaciteit. UWV en SZW hebben afgesproken om periodiek in samenspraak te bezien welke keuzes we gaan maken over de inzet van beschikbare ICT- capaciteit. Dit geldt voor het implementeren van zowel nieuwe wet- en regelgeving als overige verandertrajecten binnen UWV.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Uitgangspunten / voorwaarden	3
3. Beoordelingspunten	4
1. Uitvoerbaarheid	4
2. Effectiviteit	4
3. Effecten voor klanten	5
4. Handhaafbaarheid	6
5. Informatie- en gegevenshuishouding	6
6. Minimale implementatietermijn	6
7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten	6
8. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie	7

1. Inleiding

Op 16 oktober 2023 ontving UWV een brief met kenmerk 2023-000524571 met verzoek om een uitvoeringstoets uit te brengen op het conceptwetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelatie en rechtsvermoeden.

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

1. Uitvoerbaarheid
2. Effectiviteit
3. Effecten voor klanten
4. Handhaafbaarheid
5. Informatie- en gegevenshuishouding
6. Minimale implementatietermijn
7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten
8. Verantwoordings- en beleidsinformatie

Het wetsvoorstel wijzigt artikel 7:610 BW door een drietal leden aan genoemd wetsartikel toe te voegen (lid 2 t/m 4 nieuw; het oude lid 2 wordt het nieuwe lid 5) met als doel het element 'in dienst van de andere partij, de werkgever' (oftewel het werkgeversgezag) uit de definitie van de arbeidsovereenkomst zoals aangegeven in artikel 7:610 lid 1 BW te verduidelijken. Er zal nog een AMvB worden vastgesteld met daarin nadere indicaties en uitleg over het te hanteren toetsingskader. De AMvB maakt geen onderdeel uit van deze uitvoeringstoets, maar het algemeen deel van de concept-MvT gaat wel uitvoerig in op de indicaties welke straks in de AMvB komen te staan.

Tevens voegt dit wetsvoorstel een nieuw wetsartikel toe aan het BW, te weten artikel 7:610aa BW, met daarin een rechtsvermoeden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst op basis van een uurtarief.

De regeling treedt in werking zonder overgangsrecht en zal ook van toepassing zijn op bestaande overeenkomsten. Dit roept nog wel vragen op over de beoogde gevolgen voor lopende overeenkomsten.

In 2024 volgt nog een AMvB met nadere uitwerking. Hierop zal een separate uitvoeringstoets worden uitgevoerd. De uitwerking van het voorstel in de praktijk zal mede afhangen van de duidelijkheid van die AMvB.

2. Uitgangspunten / voorwaarden

Deze wet beoogt de huidige criteria voor de beoordeling van de gezagsrelatie uit jurisprudentie in de wet op te nemen, zodat het arbeidsrecht wordt verduidelijkt en ook makkelijker toepasbaar is. Het is niet de bedoeling om de wijze waarop de arbeidsrelatie wordt beoordeeld ingrijpend te wijzigen.

In een AMvB zullen de criteria, de indicaties en de weging van de elementen nader worden uitgewerkt. Voor deze uitvoeringstoets gaan we ervan uit dat de uitleg en voorbeelden uit de toelichting de basis zijn voor deze AMvB.

Het rechtsvermoeden wordt door UWV niet toegepast, omdat het rechtsvermoeden vooral civiele werking heeft. Bij betalingsonmacht treedt UWV in de plaats van de werkgever. Bij een aanvraag van een uitkering voor betalingsonmacht door een werknemer kan daarom wél een beroep worden gedaan op het rechtsvermoeden voor een laag tarief. Dat geldt ook voor de bestaande rechtsvermoedens. UWV beoordeelt in dat geval door middel van een verzekeringsplichtbeoordeling of de arbeidsrelatie een verzekerde dienstbetrekking was.

In de toelichting bij het wetsvoorstel wordt een schatting van 200.000 schijnzelfstandigen genoemd. Deze personen zouden mogelijk recht kunnen hebben op een arbeidsovereenkomst, maar slagen er niet in (of wensen niet) een arbeidsovereenkomst af te dwingen bij de opdrachtgever. Wel kunnen deze mensen recht hebben op een uitkering, hetgeen dan voor UWV én de cliënten van UWV een zeer lastige beoordeling zou zijn vanwege het ontbreken van gegevens. Het is daarom belangrijk dat bij deze werkenden de arbeidsrelatie juist wordt gekwalificeerd en dat loonheffingen en premies gaan worden afgedragen, zodat UWV bij een eventueel beroep op uitkeringsrechten over de juiste loongegevens beschikt. Het afbouwen of afschaffen van het handhavingsmoratorium rond de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is daarom voor UWV een belangrijk onderdeel van deze wetswijziging.

De wet kent een opsomming van criteria en indicaties, maar deze elementen dienen wel tegen elkaar te worden afgewogen. Deze afweging zou niet afhankelijk moeten zijn van de rechtsgevolgen, maar er is niet uit te sluiten dat vanuit verschillende invalshoeken zwaarder of minder zwaar wordt getild aan de betreffende feiten en omstandigheden. Er kunnen ook altijd nog andere feiten en omstandigheden meespelen. In de huidige situatie is de jurisprudentie en wetsuitleg vanuit de civiele, fiscale en sociale rechtspraak goed op elkaar afgestemd. Om te zorgen dat dat zo blijft lijkt het UWV nodig om rond de communicatie en rond interpretatievraagstukken de eerste jaren intensiever af te stemmen met alle betrokken uitvoerders en de wetgever. We gaan ervan uit dat de bestaande overlegstructuren daarvoor intensiever zullen worden gebruikt, ook door de Belastingdienst richting UWV.

3. Beoordelingspunten

1. Uitvoerbaarheid

Het voorstel is voor UWV uitvoerbaar. Er zijn echter wel een aantal onzekerheden die kunnen doorwerken in onze processen. Het is belangrijk dat er rond de publicatie van dit wetsvoorstel meteen duidelijkheid komt over de gevolgen voor de werkenden en de werkgevers op deze punten.

Het ontbreken van overgangsrecht wordt als risico gezien omdat halverwege een opdracht de toe te passen wetgeving wijzigt. Hoewel de wet beoogt om de huidige regels slechts te verduidelijken kan toch niet worden uitgesloten dat de uitkomst van de beoordeling van de arbeidsrelatie iets anders uitvalt. Het ontbreken van overgangsrecht is hiermee een zorgpunt. Uit de toelichting blijkt niet duidelijk wat de gevolgen zijn voor lopende overeenkomsten. Door herkwalificatie van lopende overeenkomsten kunnen er gevolgen zijn voor de rechten van de werknemer, sociale zekerheid, de ketenbepaling, maar ook pensioenrechten etc. We geven in overweging om toch een vorm van overgangsrecht op te nemen in het voorstel, met een duidelijke toelichting over de doorwerking naar bestaande overeenkomsten. En wat is leidend in het half jaar na publicatie van het wetsvoorstel? Om onzekerheid en onduidelijkheid bij werkenden en werkgevers te voorkomen is het belangrijk dat al voor publicatie van het wetsvoorstel voor iedereen duidelijk is hoe deze wet en het ontbreken van overgangsrecht in de praktijk zal worden toegepast door de Belastingdienst en UWV. Het is noodzakelijk dat hiervoor een kennisdocument wordt opgesteld.

Onduidelijk is ook wat de juridische gevolgen zijn voor de ketenbepaling als een opdrachtovereenkomst als gevolg van deze regelgeving is of wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst. Heeft die omzetting terugwerkende kracht? Moeten voorafgaande opdrachtovereenkomsten worden mee-gekwalificeerd? Zo ja, hoe werkt dan de ketenbepaling en wat is dan de datum indiensttreding? In een ontslagprocedure is het antwoord op die vraag belangrijk voor de beoordeling van de ontslagvolgorde.

Er is behoefte aan verduidelijking op deze punten zodat voor werkgevers, werkenden en UWV duidelijk is hoe hiermee om te gaan. Voor de ontslagvergunningstaak is mogelijk een wijziging van de Ontslagregeling en de ontslaaanvraagformulieren noodzakelijk.

De wet leidt eerst wel tot meer complexiteit in de uitvoering door het wennen aan de nieuwe regels, maar de wet wordt wel beter toepasbaar doordat er meer concrete indicaties worden beschreven. De nieuwe criteria en het nieuwe rechtsvermoeden zullen worden verwerkt in instructiemateriaal en communicatiemateriaal. Het is wel belangrijk dat alle benodigde informatie goed terug te vinden is op de sites van de rijksoverheid.

Voor de uitvoerbaarheid is UWV ook afhankelijk van derden. De wet zal ook uitvoerbaar moeten zijn voor de Belastingdienst, en voor werkgevers en dienstverleners. De verduidelijking van het arbeidsrecht kan voor werkgevers en werkenden inzichtelijk maken dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst in plaats van zelfstandige werkzaamheden. Er zal dan een arbeidsovereenkomst afgesloten moeten worden. Of de werkgever hier uitvoering aan kan (en wil) geven hangt mede af van de gevolgen voor de werkgever, de medewerking van de werknemer, en de mate waarin de belastingdienst de werkgever kan dwingen de arbeidsrelatie anders vorm te geven en premies te gaan afdragen.

UWV past het rechtsvermoeden niet toe, behalve bij blijvende betalingsonmacht omdat UWV dan in de plaats treedt van de werkgever. Er zal dan eerst een regulier verzekeringsplichtonderzoek worden gedaan om vast te stellen of er inderdaad sprake is van een arbeidsovereenkomst. Als er wel een arbeidsovereenkomst is dan kan er recht zijn op een uitkering. Het vaststellen van de hoogte van de uitkering kan vervolgens lastig zijn, omdat er geen loongegevens voorhanden zijn in polis. Deze situatie kan nu ook voorkomen bij toepassing van de al bestaande rechtsvermoedens, maar het aantal gevallen kan toenemen doordat er een rechtsvermoeden bij komt.

2. Effectiviteit

Verduidelijking

Schijnzelfstandigen kunnen wel een beroep doen op de sociale zekerheid, maar er worden geen premies afgedragen en er wordt geen loonaangifte gedaan. Dit is niet goed voor het draagvlak in het socialezekerheidsstelsel. Door de verduidelijking van de wet wil men het aantal schijnzelfstandigen verminderen. Als er sprake is van een arbeidsovereenkomst dan moeten werkgever en werknemer dat ook zo vormgeven en loonaangifte gaan doen en premies af gaan dragen.

Opdrachtgevers en zelfstandigen, en werkgevers en werknemers, zullen het verduidelijkte arbeidsrecht moeten toepassen bij de beoordeling van de arbeidsrelatie bij aanvang van het werk en bij al lopende overeenkomsten. Door de

verduidelijking van de wet is het minder lastig deze beoordeling te maken. Tegelijk zal de Belastingdienst ook weer gaan handhaven waardoor het belang van de juiste toepassing groter wordt.

De effectiviteit van het wetsvoorstel zal afhangen van de bekendheid ervan onder werkgevers en (schijn)zelfstandigen en de motivatie en inzet van beide partijen om een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Deze bereidheid zal er niet altijd zijn. Inhuur van zelfstandigen is vaak goedkoper, levert voor de werkverschaffer minder risico's op (o.a. loondoorbetaling bij ziekte) en ook de zelfstandige zelf wil niet altijd in loondienst. Er is een kans dat schijnzelfstandigen niet zozeer in loondienst worden genomen, maar dat de overeenkomsten met zelfstandigen anders zullen worden vormgegeven. Het gedrag van werkgevers en werkenden (en daarmee de effectiviteit) is verder vooral afhankelijk van de mate van handhaving.

Voor degenen die wel in loondienst wilden werken kan deze wet wel meer handvaten bieden om dit bij de werkgever aan te kaarten en de arbeidsovereenkomst via de rechter af te dwingen.

Rechtsvermoeden

Het rechtsvermoeden maakt het voor de werkende makkelijker om bij de werkgevende een beroep te doen op het arbeidsrecht. De huidige rechtsvermoedens worden echter weinig toegepast door werkenden. Mogelijk wegens onbekendheid met de mogelijkheid, maar wellicht ook vanwege de onzekerheid over de mogelijke gevolgen voor de bestaande arbeidsrelatie. Voor de effectiviteit van deze maatregel is meer en betere informatie voor de werkenden dus essentieel. Dat geldt voor dit nieuwe rechtsvermoeden voor laag tarief, maar misschien ook wel voor de al bestaande rechtsvermoedens voor de arbeidsovereenkomst en de arbeidsomvang. UWV doet zelf – behoudens de aanvragen bij betalingsonmacht – weinig met rechtsvermoedens omdat deze vooral in civiele zaken wordt toegepast.

De effectiviteit van dit wetsvoorstel wordt mede bepaald door de gevolgen van andere maatregelen uit het arbeidsmarktpakket (bijvoorbeeld wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers). Door de samenhang met de andere maatregelen valt niet in te schatten hoe werkgevers op dit wetsvoorstel zullen reageren.

3. Effecten voor klanten

De voorgenomen maatregelen rond verduidelijking geven weliswaar een beter en duidelijker handvat voor de beoordeling van een arbeidsrelatie, maar de beoordeling van de arbeidsrelatie, die per definitie individueel moet plaatsvinden en waarin feiten en omstandigheden in onderling verband moeten worden afgewogen, blijft ingewikkeld. De nog op te stellen AMvB met uitleg over de criteria kan daarbij nog een extra hulpmiddel zijn.

De wet beoogt een en ander te verduidelijken, maar voor zelfstandigen die graag als zelfstandige willen blijven werken wordt het aanvankelijk misschien onzekerder of zij nog als zelfstandige kunnen blijven werken. Een groot deel van deze zelfstandigen is 'bewust' zelfstandig, zo blijkt ook uit veel reacties op de internetconsultatie. Het risico bestaat dat zij zich door de wijzigingen en wellicht ook door de opdrachtgever 'gedwongen' voelen richting een arbeidsverhouding. Omdat wordt aangesloten bij jurisprudentie is dit niet zozeer een effect van de regels zelf, maar meer van de verduidelijking en de handhaving ervan. Naar verwachting zullen zelfstandigen die graag als zelfstandige willen blijven werken hun werkwijze en afspraken willen aanpassen.

Het ontbreken van overgangsrecht kan voor grote onduidelijkheid zorgen. Uit de toelichting blijkt niet duidelijk wat de gevolgen zijn voor lopende overeenkomsten. Door herkwalificatie van lopende overeenkomsten kunnen er gevolgen zijn voor de rechten van de werknemer, sociale zekerheid, de ketenbepaling, maar ook pensioenrechten etc. De gevolgen van de wet voor lopende overeenkomsten zal goed uitgelegd moeten worden.

Werkgevers die graag met zelfstandigen willen blijven werken zullen advies moeten inwinnen bij het aangaan van nieuwe arbeidsrelaties en het opnieuw beoordelen van bestaande overeenkomsten. Grote werkgevers hebben vaak zelf experts in dienst. Voor kleinere werkgevers geldt dat ze een adviseur moeten inhuren. Het is wel verstandig om dat te doen, om eventuele naheffingen te voorkomen. Werkgevers die een arbeidsovereenkomst willen aanbieden zullen te maken krijgen met andere verplichtingen en hogere kosten. Het is maar de vraag of alle werkgevers die kosten kunnen dragen. Voor de werkende kan dat betekenen dat er toch geen arbeidsovereenkomst wordt afgesloten, ook al zou daar recht op kunnen bestaan.

Zelfstandigen zullen tijdens een opdracht naar verwachting van UWV niet snel een beroep doen op de sociale zekerheid. Uitleg van de regels kan helpen om in te schatten of er mogelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst, maar er zijn ook belemmeringen om hier een beroep op te doen. Het risico bestaat immers dat de opdrachtgever geen arbeidsovereenkomst wil aangaan en de opdracht beëindigt. Er zal dan een rechter aan te pas moeten komen om eventueel resterende loonbetalingen te vorderen. UWV verwacht daarom vooral vragen en uitkeringsaanvragen na afloop van opdrachten.

Rechtsvermoeden laag tarief

De groep die onder het tarief van €32,24 per uur ontvangt zal zelf het rechtsvermoeden moeten invoeren. De (schijn)zpp'er moet dus zelf in actie komen. De werkende moet van de rechtsvermoedens afweten en zal ook op de hoogte

moeten zijn van de route waarlangs zo'n rechtsvermoeden kan worden ingeroepen. Naar verwachting zullen de meeste burgers deze stap niet zetten zonder juridische ondersteuning. Informatie vanuit rijksoverheid over de voorwaarden en eventuele gevolgen zijn essentieel. Daarbij zal ook uitleg gegeven moeten worden over de wijze waarop aangetoond kan worden dat het tarief onder de €32,24 ligt. Hiervoor is in dit wetsvoorstel overigens niets geregeld. De toelichting beschrijft de systematiek enigszins, maar de wetgever heeft dit niet in detail willen regelen. Enerzijds legt dat de lat laag om een beroep te doen op dit rechtsvermoeden. Anderzijds kan dit ook tot onzekerheid en vragen leiden bij de burger. UWV gaat de samenstelling van het tarief bij het invoeren van een rechtsvermoeden overigens niet toetsen. Als aannemelijk is dat het tarief lager is dan €32,24 dan zal UWV de arbeidsrelatie beoordelen, op basis van de feiten en omstandigheden zoals gebruikelijk.

Administratieve lasten

Bij een eventuele uitkeringsaanvraag zijn bij UWV geen gegevens voorhanden over het dienstverband of het loon. In de Polisadministratie zijn immers alleen arbeidsrelaties opgenomen waarvoor loonheffingen en/of premies worden afgedragen. Als er een uitkering aangevraagd wordt zal de zelfstandige zelf de benodigde gegevens (gewerkte uren, loon etc.) aan moeten leveren. Dit verhoogt de administratieve last van de burger en de druk op het doenvermogen. Als UWV concludeert dat op grond van hoofdstuk IV WW (betalingsonmacht) recht bestaat op loonbetaling dan zal UWV moeten vaststellen wat in verband met de dienstbetrekking is verschuldigd. De hoogte van de vordering zal door de werknemer onderbouwd moeten worden met de nodige bewijsstukken.

De wet kan dus extra zekerheid bieden aan werkenden, maar die zullen daarvoor wel juist geïnformeerd en ondersteund moeten worden bij de afweging van eventuele gevolgen van een stap naar de rechter. Het is belangrijk dat rond de implementatie van het wetsvoorstel een zorgvuldig afgestemde communicatiecampagne wordt uitgevoerd, zodat alle betrokken overheden en adviseurs van de juiste wetsuitleg uitgaan.

Het kan ook helpen om zelfstandigen vanuit de rijksoverheid te informeren over de manier waarop de rechten geeffectueerd kunnen worden. Bijvoorbeeld door uit te leggen welke informatie en bewijsstukken nodig zijn indien ze verwachten de arbeidsrelatie te willen laten beoordelen door de rechter, door de Belastingdienst of door het UWV.

4. Handhaafbaarheid

Handhaving op juiste toepassing van dit wetsvoorstel door werkgevers ligt bij de Belastingdienst en NLA.

5. Informatie- en gegevenshuishouding

Voor de ontslagvergunningstaak is een wijziging van de ontslagaanvraagformulieren noodzakelijk. Er wordt daarom impact voorzien op informatiehuishouding, ICT, informatiebeveiliging en privacy in de processen rondom ontslag. Verder zullen er aanpassingen doorgevoerd moeten worden in wetsuitleg, brieven, content KCC en op uwv.nl. Daarnaast verwachten we dat wij als organisatie tijd nodig hebben om alle adviseurs in de gelegenheid te stellen hun vakkennis op orde te brengen.

6. Minimale implementatietermijn

De minimale implementatietermijn bedraagt 12 maanden voorafgaand aan inwerkingtreding. Op het moment van verstrekken van de implementatieopdracht zal ook de bijbehorende AMvB beschikbaar moeten zijn. De uitleg in de AMvB is nodig om het opleidingsmateriaal te kunnen gaan opstellen en de andere wijzigingen te kunnen voorbereiden.

7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten

Er zullen instructies, opleidingsmateriaal en formulieren aangepast moeten worden.

Het aantal klantvragen en verzekeringsplichtonderzoeken kan via verschillende routes toenemen als gevolg van de aandacht die dit wetsvoorstel zal genereren voor de mogelijkheid om toch een beroep te doen op de sociale zekerheid. Ook is het in het begin nodig om meer en vaker af te stemmen met de Belastingdienst en de NLA over de toepassing van de nieuwe wetgeving zodat niet onbedoeld interpretatieverschillen ontstaan. Deze kosten zijn onder voorbehoud van de uitvoeringstoets op de nog uit te werken AMvB.

De eenmalige en structurele effecten bedragen:

Totale kosten (€ mln)	2024	2025	2026	2027 en verder
Incidentele kosten	0,9	0,1	-	-
Structurele kosten	0,0	0,3	0,3	0,3
Totale kosten	0,9	0,4	0,3	0,3

8. Gevolgen voor de verantwoordings-en beleidsinformatie

Er is geen verantwoordings- en beleidsinformatie gevraagd.