

Meer zekerheid flexwerkers

Impact:

ingrijpend



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

Risico procesverstoringen:

groot

Uitvoeringskosten	incidenteel	structureel
• Dienstverlening	€ 0,08 mln.	€ 0
• Handhaving/toezicht	€ 0,66 mln.	€ 2,26 mln.
• Automatisering	€ 0,17 mln.	€ 0

Personele gevolgen:	5,3 fte incidenteel
	16,3 fte structureel

Invoering mogelijk per: 01 – 01 – 2027

Beslag portfolio: beperkt

Indoordeel:

Het wetsvoorstel is systeemtechnisch uitvoerbaar. Het toezicht in het massaal proces zal beperkt zijn tot een geautomatiseerde administratieve toetsing van de loonaangifte, waarbij de Belastingdienst uitsluitend kan controleren of de af te dragen premie AWf overeenkomt met de in de loonaangifte aangegeven contractindicaties van de arbeidsovereenkomst. Hier vindt geen inhoudelijke toetsing plaats. De verwachting is dat, ondanks de inzet van extra capaciteit, het overige toezicht zeer beperkt zal zijn. De juistheid en volledigheid van de loonaangifte kan ten aanzien van de toepassing van de juiste premie AWf zeer beperkt gecontroleerd worden, waardoor het voorstel op dit onderdeel niet fraudebestendig is. Ook wordt het beperkt beschikbare personeel met de benodigde kennis, bijvoorbeeld arbeidsrechtjuristen, bij de Belastingdienst reeds volledig ingezet en de ervaring leert dat deze moeilijk te werven zijn. De Belastingdienst kan derhalve de juistheid van de premiedifferentiatie AWf niet (voldoende) waarborgen, ook niet met extra capaciteit, hetgeen betekent dat er een verkeerde premieafdracht kan plaatsvinden. Extra capaciteit is wel een harde voorwaarde om überhaupt een minimumniveau aan toezicht in te kunnen richten. De beperkingen, risico's en

gevolgen van het toezicht moeten worden geaccepteerd.

Op basis van de uitworp uit het massaal proces kunnen er bedrijfsgesprekken plaatsvinden over de wijze waarop een premiepercentage AWf bij deze werkgever in zijn algemeenheid tot stand komt. Doorgaans zal enkel in een boekenonderzoek een echte beoordeling van de juistheid van specifieke loonaangiften kunnen plaatsvinden. Tijdens een bedrijfsgesprek/ boekenonderzoek kan de Belastingdienst besluiten de onderliggende schriftelijke arbeidsovereenkomst op te vragen en inhoudelijk te beoordelen. Om vast te stellen of het juiste premiepercentage AWf is betaald, moet door de Belastingdienst worden vastgesteld of sprake is van een arbeidsovereenkomst en zo ja, of de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen, of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is en of de arbeidsovereenkomst een oproepovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek is. Voor specifieke groepen, zoals BBL-ers, geldt onder voorwaarden altijd de lage premie AWf.

Vaak vindt de beoordeling van de elementen van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden voor de specifieke groepen plaats aan de hand van een groot aantal verschillende documenten, zoals de schriftelijke arbeidsovereenkomst, eventuele addenda bij de arbeidsovereenkomst, eventuele personeelsreglement of personeelshandboek van de werkgever en eventueel van toepassing zijnde cao die binnen de onderneming van de werkgever, of binnen de sector waarin de werkgever werkzaam is, heeft te gelden. De teksten van deze documenten zijn regelmatig voor meerdere interpretatie vatbaar. Ook het juridisch toetsingskader omvat een integrale beoordeling op basis van het arbeidsrecht, bestaande uit meerdere stappen en afwegingen. Dit maakt de beoordeling of de juiste premie AWf is afgedragen buitengewoon complex, tijdrovend en zeer beperkt uitvoerbaar. Daar komt bij dat deze beoordeling per arbeidscontract zal moeten plaatsvinden. De benodigde kennis van het arbeidsrecht is beperkt beschikbaar binnen de Belastingdienst, en wordt bovendien reeds ingezet.

De uitlegbaarheid van de premiedifferentiatie AWf neemt met dit wetsvoorstel verder af en daardoor neemt de automatische naleving ook af. Dit is niet in lijn met de uitvoerings- en handavingsstrategie van de Belastingdienst, die erop gericht is burgers en bedrijven in staat te stellen automatisch en zonder grote inspanningen compliant te zijn.

Beschrijving voorstel/regeling

Het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers is onderdeel van het arbeidsmarktpakket en bevat wijzigingen in het arbeidsrecht. Daarmee wordt verbetering in de zekerheid voor flexibele arbeid en het verkleinen van het concurrentieverschil tussen de verschillende vormen van arbeid beoogd. Het wetsvoorstel bevat de volgende maatregelen:

- Aanscherpen van de ketenbepaling voor tijdelijke contracten door een administratieve vervalltermijn van 60 maanden te introduceren;
- De huidige oproepovereenkomsten af te schaffen, behoudens enkele uitzonderingen;
- Introductie van het bandbreedtecontract;
- Voorkomen van oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen uitzendkrachten en 'gewone' werknemers.

Definitie oproepovereenkomst

Een oproepovereenkomst heeft de volgende kenmerken:

- 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 meer dan 1 maand maar maximaal 1 jaar en gelijkmatige spreiding van recht op loon over dat tijdvak;
- Geen bandbreedtecontract.

Definitie bandbreedtecontract

Het bandbreedtecontract wordt in dit wetsvoorstel uitgezonderd van de definitie oproepovereenkomst. Daarmee wordt de beoordeling van het bandbreedtecontract een integraal onderdeel van de beoordeling van de oproepovereenkomst.

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

1. De arbeidsomvang moet worden overeengekomen in de arbeidsovereenkomst en moet groter zijn dan nul

uren. En moet worden overeengekomen over een tijdseenheid van maximaal een kwartaal (zijnde 3 maanden of 13 weken);

2. De maximale arbeidsomvang bedraagt niet meer dan 130% van de minimale arbeidsomvang;
3. De werknemer moet zich beschikbaar houden voor de uren tussen de minimale en de maximale arbeidsomvang.

Als aan één van deze voorwaarden niet is voldaan, is de arbeidsovereenkomst géén bandbreedtecontract en daarmee een oproepovereenkomst waarvoor de hoge premie AWf geldt.

Gedifferentieerde inwerkingtreding

De wijzigingen ten aanzien van de oproepovereenkomsten en bandbreedtecontracten staan voorzien per 1 januari 2027. De maatregelen ten aanzien van uitzendkrachten en ketenbepaling staan voorzien per 1 januari 2026.

Uitgangspunten:

- De Belastingdienst bepaalt niet de arbeidsrechtelijke positie tussen werknemer en werkgever, maar richt zich op een correcte toepassing van de premiedifferentiatie AWf.
- De uitkomst van de impactscan van het UWV kan impact hebben op deze uitvoeringstoets. De impact zal in overleg met SZW en UWV moeten worden bepaald.
- De voorgestelde wettelijke conversieregels, die bepalen dat de huidige oproepovereenkomsten wettelijk converteren naar bandbreedtecontracten, werken niet door naar de premiedifferentiatie AWf zolang de arbeidsovereenkomst niet schriftelijk is aangepast of als bandbreedtecontract is vastgelegd.
- Het huidige stelsel van de premiedifferentiatie AWf is (mede) gebaseerd op verschillende rubrieken in de loonaangifte: de verloonde- en contracturen en de contractindicaties. Dit wetsvoorstel bouwt hierop voort. Deze rubrieken zijn echter juridisch niet verankerd, waardoor de Belastingdienst eenduidige toepassing niet kan afdwingen.
- De aanpak die de Belastingdienst heeft beschreven bij introductie van de premiedifferentiatie AWf blijft onveranderd van kracht. Een schriftelijke arbeidsovereenkomst blijft randvoorwaardelijk voor

vastgesteld op: 02-05-2025

de beoordeling van het juiste premiepercentage door de Belastingdienst.

Eerder gestelde voorwaarden

Om de uitvoering op een verantwoorde manier vorm te geven, zijn er in de uitvoeringstoets bij introductie van de premiedifferentiatie AWf meerdere voorwaarden gesteld. De belangrijkste zijn:

- Eenvoud en duidelijkheid van voorwaarden: de voorgestelde uitzondering op de hoge premie AWf voor het bandbreedtecontract voor onbepaalde tijd zorgt voor verdere verwijdering van het uitgangspunt dat flexwerk onder de hoge premie valt.
- Randvoorwaarden in complexiteitsreductie in andere niet-fiscale loonheffing, met name regelgeving in de vorm van afschaffen van de sectorindeling: hier is (nog) geen vorm aan gegeven. Wel wordt gekeken naar de mogelijkheid om de sectorindeling te vereenvoudigen.

Voor de Belastingdienst blijven deze voorwaarden, nu deze nog niet zijn ingevuld, onverminderd van belang.

Interactie burgers/bedrijven

Alle werkgevers en werknemers behoren tot de doelgroep van de wijziging in het stelsel rond arbeidsovereenkomsten. De werkgevers behoren tot de doelgroep van de premiedifferentiatie AWf.

In Nederland werken ca. 985.000 werknemers als oproepkrachten. Met name in de sectoren handel, horeca, gezondheidszorg en zakelijke dienstverlening wordt er veel met oproepkrachten gewerkt.

De Belastingdienst schat de doenlijkheid van het wetsvoorstel zeer laag in. De wettekst is zeer complex van inhoud en moeilijk leesbaar, mede door de gedetailleerde wetgeving, de versnippering over verschillende wetsartikelen, de vele verwijzingen naar andere wetsartikelen en de beschreven uitzonderingen. Dat maakt dat het toetsen van de arbeidsovereenkomst aan de wetteksten tijdrovend en complex kan zijn. En maakt het voor werkgevers lastig om de wet correct toe te passen. Als werkgevers vervolgens toch een correctie door de Belastingdienst opgelegd krijgen, kan dit grote impact hebben. Correcties kunnen tot 5 jaar worden doorgevoerd, wat moeilijk uit te leggen is als de

werkgever zich niet bewust is van de omissies in de arbeidsrechtelijke afspraken.

De ervaring leert dat indien bij onderzoeken substantiële correcties worden aangebracht die tot veel onbegrip leiden bij inhoudingsplichtigen. In het algemeen leidt onbegrip tot bezwaar en beroepsprocedures.

Als er geen specifiek toezichthoudend orgaan wordt ingesteld om werkgevers en werknemers te instrueren over de contractverboden en de uitzonderingen, is een intensieve en langdurige inzet van communicatie en voorlichting door SZW noodzakelijk. Zodat werkgevers bekend worden met de premiedifferentiatie AWf en de wijzigingen daarop. Binnen de Belastingdienst worden de reguliere kanalen benut. Daarnaast worden, voor verdere ondersteuning van de doelgroep, extra communicatiemiddelen (explainer video, factsheets e.d.) ontwikkeld.

De gedifferentieerde inwerkingtreding vraagt om extra communicatie en voorlichting. Werkgevers en werknemers moeten duidelijk geïnformeerd worden over wanneer welke maatregel inwerking treedt en wat de gevolgen hiervan zijn. Daarnaast kunnen werkgevers te maken krijgen met extra administratieve lasten doordat zij in twee opvolgende jaren aanpassingen in de arbeidsovereenkomsten moeten doorvoeren.

Maakbaarheid systemen

De noodzakelijke systeemaanpassingen kunnen tijdig worden gerealiseerd. De gedifferentieerde inwerkingtreding heeft voor de systemen van de Belastingdienst beperkte impact en leidt tot een additionele inspanning van 25 IV-dagen.

Voor de inrichting van het structurele proces voor de herzieningssituaties van de premiedifferentiatie AWf heeft de Belastingdienst een stabiele situatie nodig. Op dit moment wordt ervaring opgedaan met het proces van herziening van de lage premie AWf. Dit zal leiden tot een evaluatie en de inrichting van een structureel proces.

Handhaafbaarheid

Sinds de invoering van de premiedifferentiatie AWf in 2020 geldt dat een werkgever op basis van de aard van het contract (vast versus flexibel) de lage of de hoge

premie AWF moet toepassen. Met dit wetsvoorstel wordt er een extra te controleren component – het bandbreedtecontract - toegevoegd. De handhaving van dit wetsvoorstel is in belangrijke mate afhankelijk van de kwaliteit van de loonaangiften van werkgevers.

Uit de ervaringen met de premiedifferentiatie AWF blijkt dat een zeer hoog niveau aan (arbeidsrechtelijke) kennis en expertise nodig is om de premiedifferentiatie correct uit te voeren. Dit geldt niet alleen voor de Belastingdienst, maar ook voor softwareontwikkelaars, salarisprofessionals en HR-medewerkers.

De uitlegbaarheid van de premiedifferentiatie AWF neemt met dit wetsvoorstel verder af en daardoor neemt de automatische naleving ook af. Dit is niet in lijn met de uitvoerings- en handhavingstrategie van de Belastingdienst, die erop gericht is burgers en bedrijven in staat te stellen automatisch en zonder grote inspanningen compliant te zijn.

De Belastingdienst bepaalt niet de arbeidsrechtelijke positie tussen werknemer en werkgever, maar richt zich op een correcte toepassing van de premiedifferentiatie AWF. Voor de (meer complexe) beoordelingen is extra capaciteit nodig. Dit betreft onder andere arbeidsrechtjuristen. De arbeidsrechtjuristen die reeds beschikbaar zijn worden al volledig ingezet de ervaring leert dat deze moeilijk te werven zijn. Als de capaciteitsvraag niet gerealiseerd kan worden, betekent dit dat de toezichtstaak alleen met onvolkomenheden ingevuld kan worden.

Het toezicht is verdeeld in drie processen.

Massaal proces

Het toezicht in het massaal proces richt zich in beginsel slechts op een geautomatiseerde administratieve toetsing (systeemtoezicht) van de loonaangifte. De werkgever kwalificeert de arbeidsovereenkomst en geeft – aan de hand van de ja (schriftelijk), ja (onbepaalde tijd) en nee (oproepovereenkomst) vragen – in de loonaangifte aan of de hoge of lage premie AWF van toepassing is. Voor BBL-studenten en minderjarige werknemers is een uitzondering opgenomen. De Belastingdienst controleert uitsluitend of de af te dragen premie overeenkomt met de contractsindicaties die de werkgever heeft aangegeven in de loonaangifte.

Systeemtoezicht betekent ook dat bij uitval contact met werkgever kan ontstaan.

Bedrijfsgesprek/ boekenonderzoek

Op basis van de uitworp van het systeemtoezicht kunnen er bedrijfsgesprekken plaatsvinden over de wijze waarop een premiepercentage AWF bij deze werkgever in zijn algemeenheid tot stand komt. Doorgaans zal enkel in een boekenonderzoek een echte beoordeling van de juistheid van specifieke loonaangiften kunnen plaatsvinden. Tijdens een bedrijfsgesprek/ boekenonderzoek kan de Belastingdienst besluiten de onderliggende schriftelijke arbeidsovereenkomst op te vragen en inhoudelijk te beoordelen.

Om vast te stellen of het juiste premiepercentage AWF is afgedragen, moet door de Belastingdienst worden vastgesteld of sprake is van een arbeidsovereenkomst en zo ja, of de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen, of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is en of de arbeidsovereenkomst een oproepovereenkomst in de zin van het BW is. Daarvoor dient niet één document te worden geraadpleegd. Vaak vindt de beoordeling van de elementen van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden voor de specifieke groepen plaats aan de hand van een groot aantal verschillende documenten, zoals de schriftelijke arbeidsovereenkomst, eventuele addenda bij de arbeidsovereenkomst, eventuele personeelsreglement of personeelshandboek van de werkgever en eventueel van toepassing zijnde cao die binnen de onderneming van de werkgever, of binnen de sector waarin de werkgever werkzaam is, heeft te gelden. De teksten van deze documenten zijn regelmatig voor meerdere interpretatie vatbaar. Ook het juridisch toetsingskader omvat een integrale beoordeling op basis van het arbeidsrecht, bestaande uit meerdere stappen en afwegingen. Dergelijke kennis van het arbeidsrecht is beperkt beschikbaar binnen de Belastingdienst.

De voorgestelde wetteksten zijn complex door de vele onderlinge verwijzingen, ontkenningen en beschreven uitzonderingen. Dat maakt dat het beoordelen van de arbeidsovereenkomsten aan die wetteksten tijdrovend is en ook complex kan zijn.

De beoordeling van arbeidsovereenkomst in combinatie met de toegepaste premie geschiedt op werknemersniveau, wegens de grote variatie in mogelijkheden tussen werknemers onderling. Het is daardoor onmogelijk om bijvoorbeeld te extrapoleren vanuit een enkel signaal of gebruik te maken van een steekproef. Met de huidige omvang van boekenonderzoeken kan slechts een heel klein deel van deze inkomstenverhoudingen worden beoordeeld. Gezien de beperkte capaciteit, de grote complexiteit en het grote tijdsbeslag dat het toezicht op de wetgeving met zich mee brengt, wordt verwacht dat toezicht door middel van bedrijfsgesprekken/ boekenonderzoeken niet op grote schaal plaats kan vinden, zelfs niet met extra capaciteit.

Herzieningssituaties

Voor de premiedifferentiatie AWF zijn er twee situaties waarin de werkgever de lage premie AWF moet herzien. Dit betreft de herzieningssituatie bij beëindiging van de dienstbetrekking binnen twee maanden na aanvang (herzieningssituatie A), en de situatie waarbij de verloonde uren de contracturen met meer dan 30% overstijgen (herzieningssituatie B). Voor deze herzieningssituaties is bij de invoering van de premiedifferentiatie AWF in overleg met het UWV een proefondervindelijke fase ingericht. Het UWV wordt geacht signalen van herzieningssituaties door te geven aan de Belastingdienst ten behoeve van de handhaving op de premiedifferentiatie AWF. Het UWV heeft aangegeven dat dit onderdeel niet foutloos of (in alle gevallen) sluitend is uit te voeren, aangezien het substantiële aantallen betreft. De verwachting is dat het aantal herzieningssituaties B door dit wetsvoorstel zal toenemen, omdat bandbreedtecontracten voor onbepaalde tijd ook onder de lage premie AWF gaan vallen.

De evaluatie van de proefondervindelijke fase zal in de eerste helft van 2025 worden afgerond. Op basis van deze evaluatie zal een structureel proces worden ingericht en wordt de uitvoeringstoets premiedifferentiatie AWF herijkt. Voor het structurele proces is het randvoorwaardelijk dat er transparante en afgestemde rekenregels voor de herzieningssituaties worden gerealiseerd.

Fraudebestendigheid

Het wetsvoorstel is niet fraudebestendig. De Belastingdienst verricht bij controle in beginsel een administratieve toets op basis van wat schriftelijk in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd (schriftelijkheidsvereiste). Het risico bestaat dat dit misbruik in de hand werkt, omdat kwaadwillende werkgevers weten wat zij op papier moeten zetten om de lage AWf premie toe te kunnen passen, ondanks dat daar, vanwege de feitelijke uitvoering van de arbeidsovereenkomst geen recht op is.

Complexiteitsgevolgen

De huidige premiedifferentiatie AWf wordt reeds als complex ervaren en geldt als een van de moeilijkste vakgebieden binnen het domein controle op de loonheffingen.

De voorgestelde bepalingen over het bandbreedtecontract compliceren de uitvoering verder. De logica en uitlegbaarheid van de premiedifferentiatie AWf nemen fors verder af door het bandbreedtecontract voor onbepaalde tijd als nieuwe uitzondering op de hoge premie AWf te formuleren.

Risico procesverstoringen

Het risico op procesverstoringen is groot. Op dit moment bevinden de processen voor de beoordeling van de herzieningssituaties A en B van de premiedifferentiatie AWf zich nog in een proefondervindelijke fase, die momenteel wordt geëvalueerd. Dit moet uiteindelijk leiden tot een structureel proces. Verdere mutaties in het regelgevend kader vergroten het risico op verstoringen in dit proces.

Bovendien is de verwachting dat wegens complexiteit van het wetsvoorstel de Belastingdienst de termijnen voor boekenonderzoeken vaker zal overschrijden en dat bedrijfs gesprekken meer tijd in beslag nemen. Het vergt veel tijd om te beoordelen hoe de inhoud van de arbeidsovereenkomst kwalificeert voor de toepassing van de premiedifferentiatie AWf. Dit past niet binnen de visie van de Belastingdienst om snel en adequaat te reageren. Gezien de beschikbare capaciteit betekent dit ook dat er per saldo over het geheel minder boekenonderzoeken en bedrijfs gesprekken kunnen worden uitgevoerd.

Uitvoeringskosten

De incidentele kosten bedragen € 0,91 miljoen en de structurele kosten bedragen € 2,26 miljoen.

Personele gevolgen

Met het voorstel is een inzet gemoeid van 5,3 fte incidenteel en 16,3 fte structureel.

Invoeringsmoment

Invoering van de maatregelen oproepovereenkomsten en bandbreedtecontract is op zijn vroegst per 1 januari 2027 mogelijk.

Eindoordeel

Het wetsvoorstel is systeemtechnisch uitvoerbaar. Het toezicht in het massaal proces zal beperkt zijn tot een geautomatiseerde administratieve toetsing van de loonaangifte, waarbij de Belastingdienst uitsluitend kan controleren of de af te dragen premie AWf overeenkomt met de in de loonaangifte aangegeven contractindicaties van de arbeidsovereenkomst. Hier vindt geen inhoudelijke toetsing plaats. De verwachting is dat, ondanks de inzet van extra capaciteit, het overige toezicht zeer beperkt zal zijn. De juistheid en volledigheid van de loonaangifte kan ten aanzien van de toepassing van de juiste premie AWf zeer beperkt gecontroleerd worden, waardoor het voorstel op dit onderdeel niet fraudebestendig is. Ook wordt het beperkt beschikbare personeel met de benodigde kennis, bijvoorbeeld arbeidsrechtjuristen, bij de Belastingdienst reeds volledig ingezet en de ervaring leert dat deze moeilijk te werven zijn. De Belastingdienst kan derhalve de juistheid van de premiedifferentiatie AWf niet (voldoende) waarborgen, ook niet met extra capaciteit, hetgeen betekent dat er een verkeerde premieafdracht kan plaatsvinden. Extra capaciteit is wel een harde voorwaarde om überhaupt een minimumniveau aan toezicht in te kunnen richten. De beperkingen, risico's en gevolgen van het toezicht moeten worden geaccepteerd.

Op basis van de uitworp uit het massaal proces kunnen er bedrijfs gesprekken plaatsvinden over de wijze waarop een premiepercentage AWf bij deze werkgever in zijn algemeenheid tot stand komt. Doorgaans zal enkel in een boekenonderzoek een echte beoordeling van de juistheid van specifieke loonaangiften kunnen plaatsvinden. Tijdens een bedrijfsgesprek/boekenonderzoek kan de Belastingdienst besluiten de

onderliggende schriftelijke arbeidsovereenkomst op te vragen en inhoudelijk te beoordelen. Om vast te stellen of het juiste premiepercentage AWf is betaald, moet door de Belastingdienst worden vastgesteld of sprake is van een arbeidsovereenkomst en zo ja, of de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen, of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is en of de arbeidsovereenkomst een oproepovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek is. Voor specifieke groepen, zoals BBL-ers, geldt onder voorwaarden altijd de lage premie AWf.

Vaak vindt de beoordeling van de elementen van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden voor de specifieke groepen plaats aan de hand van een groot aantal verschillende documenten, zoals de schriftelijke arbeidsovereenkomst, eventuele addenda bij de arbeidsovereenkomst, eventuele personeelsreglement of personeelshandboek van de werkgever en eventueel van toepassing zijnde cao die binnen de onderneming van de werkgever, of binnen de sector waarin de werkgever werkzaam is, heeft te gelden. De teksten van deze documenten zijn regelmatig voor meerdere interpretatie vatbaar. Ook het juridisch toetsingskader omvat een integrale beoordeling op basis van het arbeidsrecht, bestaande uit meerdere stappen en afwegingen. Dit maakt de beoordeling of de juiste premie AWf is afgedragen buitengewoon complex, tijdrovend en zeer beperkt uitvoerbaar. Daar komt bij dat deze beoordeling per arbeidscontract zal moeten plaatsvinden. De benodigde kennis van het arbeidsrecht is beperkt beschikbaar binnen de Belastingdienst, en wordt bovendien reeds ingezet.

De uitlegbaarheid van de premiedifferentiatie AWf neemt met dit wetsvoorstel verder af en daardoor neemt de automatische naleving ook af. Dit is niet in lijn met de uitvoerings- en handhavingsstrategie van de Belastingdienst, die erop gericht is burgers en bedrijven in staat te stellen automatisch en zonder grote inspanningen compliant te zijn.