



Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Datum

26 juni 2025

Ons kenmerk

SBK/106552/MB

Pagina

1 van 2

Bijlage(n)

-

Onderwerp

Reactie aangepast wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

Geachte [REDACTED],

Op 12 oktober 2023 ontvingen we het verzoek om een uitvoeringstoets te doen op bovengenoemd wetsvoorstel. In onze reactie van 28 november 2023 hebben we aangegeven dat het wetsvoorstel uitvoerbaar is. Het wetsvoorstel is het afgelopen jaar op enkele punten aangepast:

- Naar aanleiding van de internetconsultatie is het begrip 'inbedding' uit de wettekst gehaald en vervangen door werkinhoudelijke en organisatorische sturing.
- Naar aanleiding van de uitspraken van de Hoge Raad inzake Deliveroo en Uber is de wijze waarop extern ondernemerschap meeweegt aangepast.
- De beoogde datum inwerkingtreding is door de aanpassingen eerst een half jaar, en uiteindelijk een heel jaar opgeschoven naar 1 juli 2026. De termijn tussen publicatie en inwerkingtreding is drie maanden ingekort ten opzichte van het eerdere voorstel.

U heeft ons middels uw brief met kenmerk 2025-0000120497 gevraagd of deze wijzigingen ten opzichte van de eerder getoetste versie aanleiding geven tot het herzien van de eerder uitgebrachte uitvoeringstoets.

Dat is niet het geval. Deze wijzigingen zijn niet van dien aard dat de implementatie van deze wet door UWV wezenlijk anders wordt dan ten tijde van de eerdere uitvoeringstoets. Het oorspronkelijke oordeel blijft dus staan:

- Het wetsvoorstel is uitvoerbaar.
- UWV heeft een implementatietermijn nodig van 12 maanden.
- De eerder geraamde eenmalige en structurele kosten voor 2024 schuiven door uitstel van het wetsvoorstel door naar 2025. Deze kosten zijn op 4 februari 2024 al toegekend middels een voorlopige implementatieopdracht in de reactiebrief (2025-0000014020) op de uitvoeringstoets.
- De kostenramingen voor 2026 en 2027 zijn gelijk aan die van de eerdere uitvoeringstoets (€ 0,3 mln. structureel).

Wij zullen op basis van de al ontvangen voorlopige opdracht starten met de voorbereidingen voor de implementatie van deze wet. De voorbereidingen bestaan vooral uit aanpassen van beoordelingskaders en opleidingsmateriaal en het inplannen van enkele wijzigingen in formulieren. Uiterlijk 1 december 2025 hebben wij de definitieve implementatieopdracht nodig.

Bij deze reactie willen we wel – net als bij de oorspronkelijke uitvoeringstoets – een voorbehoud opnemen omdat de lagere regelgeving die bij dit wetsvoorstel hoort nog steeds ontbreekt. De bij dit wetsvoorstel behorende AMvB zal nog worden aangepast naar aanleiding van bovenstaande bijstellingen van de wettekst. Op die AMvB zal UWV in de periode van 21 juli tot 9 oktober een uitvoeringstoets doen.

Wij rekenen er ook nu op dat de AMvB niet afwijkt van de uitleg in de memorie van toelichting bij het aangepaste wetsvoorstel.

De juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie is voor ons en onze cliënten belangrijk. Als een zzp'er later werknemer blijkt te zijn, kan dat doorwerken in vele rechten en plichten, soms ook met terugwerkende kracht. Voor onze processen is het extra belastend als er bij het afhandelen van een aanvraag twijfel ontstaat over de aard van de arbeidsrelatie.

Ook vergt de uitkeringsvaststelling meer werk als iemand ten onrechte niet als werknemer is opgenomen in onze Polisadministratie. Voor onze beslissingen hebben we te maken met wettelijke beslistermijnen. Een beoordeling van de arbeidsrelatie én een daaropvolgende handmatige uitkeringsvaststelling moet dan binnen die termijnen plaatsvinden. Dit geldt tevens voor ontslagaanvragen. Om knelpunten in de uitvoering zoveel mogelijk te voorkomen is het dus belangrijk dat alle arbeidsrelaties al tijdens de werkzaamheden zoveel mogelijk juist worden gekwalificeerd, en niet pas op het allerlaatste moment, als er een beroep wordt gedaan op ontslagbescherming of een uitkering. Als schijnzelfstandigen pas tijdens een door de werkgever geïnitieerde ontslagprocedure vanwege bedrijfseconomische redenen een beroep doen op het arbeidsrecht (i.e. herkwalificatie en meetellen eerdere tijdvakken voor de duur van het dienstverband) dan kan dat voor alle betrokkenen – ook de vaste werknemers – implicaties hebben voor de ontslagvolgorde.

Daarom is het belangrijk dat de afspraken zo worden vastgelegd en uitgevoerd dat we in onze procedures zoals een uitkeringsaanvraag of ontslagaanvraag eenvoudig en ondubbelzinnig kunnen vaststellen of er sprake is van (het ontbreken van) een arbeidsovereenkomst en vanaf welke datum deze van toepassing is.

Het is dus ook voor ons als uitvoerder een goede ontwikkeling dat er nu door de opheffing van het handhavingsmoratorium en de actieve communicatie over de regels over de beoordeling van de dienstbetrekking meer aandacht is bij werkgevers voor die juiste kwalificatie. Een 'shokeffect' rond de invoeringsdatum van de wet wordt zo hopelijk voorkomen.

Mocht zo'n effect zich onverhoopt toch voordoen, bijvoorbeeld in de vorm van grote pieken in uitkeringsaanvragen van (schijn)zelfstandigen, dan treden we zo snel mogelijk met uw medewerkers in overleg over mogelijke tijdelijke maatregelen.

De komende maanden zal dit wetgevingstraject nog worden vervolgd met een AMvB met daarin extra uitleg. We hopen dat we ook die stap in het wetgevingstraject weer in goed overleg en samenwerking kunnen doorlopen!



voorzitter Raad van Bestuur