

## Risicotoets wettelijke verplichtingen - Wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties), februari 2024

Voor UWV als organisatie gelden diverse wetten waar aan moet worden voldaan. Denk bijvoorbeeld aan de Aanbestedingswet voor inkoop, de Wet open overheid en fiscale wetgeving. Door middel van deze risicotoets wordt per wet in kaart gebracht hoe de regie daarop is ingericht. Dit helpt bij het beheersen van onze risico's en brengt in kaart welke mogelijke witte vlekken er zijn waaraan gewerkt moet worden.

Voor de wetten waar UWV aan dient te voldoen zijn regiehoudende directeuren benoemd. Deze risicotoets wordt per wet ingevuld door of onder de verantwoordelijkheid van de voor die wet benoemde regiehoudende directeur. Hierbij dient voldoende inhoudelijke deskundigheid te worden betrokken, vanuit onder meer Juridische Zaken, het Juridisch Kennis Centrum, beleidsadviseurs en BC&K.

#	Onderwerp/vraag	Toelichting	Antwoord
1	Wettelijke verplichting	Op niveau van een wet als geheel, evt met sub-thema's als die er uit springen/relevant zijn om specifiek te benoemen (dan graag toelichten waarom dat het geval is).	<p>De Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA), 2016 en het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelatie en rechtsvermoeden.</p> <p>Deze wet ziet toe op de inhuur van externe/tijdelijke zzp'ers. Als dit niet op de juiste manier gebeurt, kan er onbedoeld sprake zijn van loondienst waardoor UWV als werkgever o.m. loonheffingen moet inhouden/betalen, loon moet doorbetalen bij ziekte/vakantie en gebonden is aan het ontslagrecht.</p> <p>Kort weergegeven, vloeit het volgende voort uit de Wet DBA:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Een zzp'er dient altijd te worden ingezet met behulp van de door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst.</li></ol>

			<p>2. Er mag in beginsel geen zzp'er worden ingezet op een functie (ingebod werk) waarop leiding en toezicht van toepassing is (hiervoor dient detachering te worden gebruikt).</p> <p>3. Er is een beleidstermijn voor opdrachten, thans maximaal 2 jaar, om gedrag als zelfstandig ondernemer te waarborgen (contra indicatie ondernemerschap). Op dit moment is 2 jaar het harde criterium dat binnen UWV wordt gehanteerd om inzet van zzp'ers te beperken. Dit wordt in de toekomst aangescherpt. Dit is een beleidstermijn en niet een wettelijke termijn. Voor nu dient deze termijn te worden aangehouden.</p>
2	Regiehoudende directeur	Gemandateerd door RvB.	<p>■■■■■■■■■■ directeur Concern HRM UWV.</p>
3	Op welke manier wordt de rol van regiehoudende directeur op dit moment ingevuld?		<p>Binnen Concern HRM is de afdeling Talentinstroom de opsteller van het externe inhuurbeleid. De afdeling Arbeidsvoorwaarden &amp; - verhoudingen (A&amp;A) is van de arbeidsjuridische toets en advies bij voorlegging op overschrijding van de zzp-inhuurtermijn bij twee jaar binnen de huidige situatie. Directeur HRM is gemandateerd voor akkoord op overschrijding van de zzp-inhuurtermijn bij twee jaar. Het hoofd van de afdeling A&amp;A rapporteert aan de regiehoudende directeur, ook vanuit de rol als voorzitter van het HRM Kernteam Tax Control Framework en primaire gesprekspartner naar Belastingdienst en RvB op het onderwerp.</p>

4	Op welke manier zorgt de regiehoudende directeur ervoor dat de inzichten ten aanzien van de wettelijke verplichting actueel zijn (wijzigingen t.a.v. wet- en regelgeving)?		Arbeidsjuristen binnen de afdeling Arbeidsvoorwaarden & -verhoudingen volgen, i.s.m. de adviseur externe inhuur van de Talentinstroom, de ontwikkelingen op gebied van wet- en regelgeving en eventuele jurisprudentie. Als vakjuristen maken zij de vertaalslag van de wettelijke verplichtingen naar kaders voor UWV. Op fiscaal vlak kan daarbij het FEC worden geraadpleegd.
5	Op welke organisatieonderdelen is de wettelijke verplichting van toepassing?		Geheel UWV, bij alle inhuur van ZZP'ers. Dit is met name het geval op het medisch domein bij SMZ, Werkbedrijf en Bezwaar & Beroep. Daarnaast worden door IV (ICT) veel ZZP'ers ingehuurd, over de gehele organisatie heen.
6	Wat zijn de belangrijkste risico's in verband met de wettelijke verplichting(en) en waar binnen de organisatie doen deze zich (met name) voor?	<p>Waar/op welke manier is UWV het meest kwetsbaar o.b.v. weging Kans x Impact. De kans dat zich iets voordoet en de impact die dat dan heeft (op onze dienstverlening, continuïteit/ kerntaken, financieel, reputatie/ publiciteit, politieke gevolgen, juridisch).</p> <p>Risico als volgt te omschrijven: &lt;(1) Doordat ..., (2) bestaat het risico dat ..., (3) waardoor ...&gt;.</p>	<p>Het merendeel van de zzp'ers wordt ingezet op een functie (regulier, zgn 'ingebed' werk), terwijl het een opdracht met een specifiek resultaat zou moeten zijn. Het gevolg hiervan is ook dat, omdat het gaat om ingebed werk en dus geen tijdelijke opdracht, de duur (in tijd) van de inzet te lang is.</p> <p>Kans x impact is heel hoog, wanneer er niet op juiste manier wordt ingezet en er dus onbedoeld sprake is van een dienstverband/loondienst met gevolgen van dien.</p> <p>Bij de inhuur is veelal sprake van (te) weinig kennis bij inhurend managers van het belang van juiste werkwijze in combinatie met een hoge tijdsdruk, waardoor de contractering 'maar even' snel geregeld moet worden. Het verschil tussen het invullen van een specifieke opdracht (zzp) en een vaste functie (detachering) is onvoldoende scherp in beeld. Opdrachten voor zzp'ers worden onvoldoende afgebakend met een specifiek beoogd resultaat, waardoor er</p>

			<p>sprake kan zijn van een schijnzelfstandigheid. Hierdoor ontstaat het risico dat de relatie wordt aangemerkt als arbeidsrelatie waardoor mogelijk UWV als werkgever o.m. loonheffingen moet inhouden/betalen, loon moet doorbetalen bij ziekte/vakantie en gebonden is aan specifieke regels bij opzegtermijn/ontslag. Daarnaast kan UWV, indien UWV werkgever is, een boete en een naheffing krijgen van de Belastingdienst tot 100% van het bedrag dat niet als afgedragen loonheffingen (inclusief premies) is ingehouden en betaald aan de belastingdienst.</p> <p>Bovendien is de kans groot dat UWV naast heffingen/boetes ook de contractrelaties zal moeten beëindigen. Dat zal direct gevolgen hebben voor de beschikbare capaciteit, vooral binnen SMZ (artsen) en IV (langlopende projecten).</p>
7	Zijn de wettelijke verplichtingen vertaald in UWV beleid? Zo ja in welk beleid? En hoe zorgt de regiehoudende directeur ervoor dat het beleid actueel blijft?	Beleid is een instrument om de risico's te beheersen. Dat dient daar dus op toe te zien/handvatten voor te geven.	Er is beleid t.a.v. de Wet DBA. Daarnaast is, in het kader van het Tax Control Framework (TCF), een Beheers- en monitoringsplan opgesteld (laatste versie '23), waarin beheers- en monitoringsmaatregelen zijn opgenomen voor de inhuur van zzp'ers. De Wet DBA wordt vervangen, wetsvoorstel hiervoor is al geaccordeerd door de Tweede Kamer. De nieuwe wet zal worden vertaald naar UWV beleid.
8	Is het beleid vertaald in een normenkader (minimale vereisten waaraan de organisatie moet voldoen)? Zo ja op welke manier en in welk normenkader?	Hierbij geldt een risico gebaseerde aanpak: minimale vereisten zijn strenger als het risico groter is.	De uitgangspunten in het Beheers- en monitoringsplan zien toe op de zogenoemde 5 O's: (1) Opdracht, (2) Overeenkomst, (3) Omgeving, (4) Ondernemerschap en (5) Opdrachtvolging (het handelen in lijn met de opdrachtomschrijving). Voor elk van deze aspecten is aangegeven waar de verantwoordelijkheid ligt en worden

			<p>kaders gegeven voor de manier waarop er invulling aan moet worden gegeven.</p> <p>Naast het Beheers- en monitoringsplan is een procesbeschrijving opgesteld.</p>
9	Op welke manier ziet de regiehoudende directeur er op toe dat beleid en normenkader wordt vertaald naar beheersmaatregelen (processen, werkinstructies etc.)?		Dit is als kerntaak belegd bij het HRM Kernteam TCF (incl. beheersplan en maatregelen en deze laten landen in de staande organisatie).
10	Op welke manier wordt geborgd en inzichtelijk gemaakt dat uitvoering wordt gegeven aan het beleid/normenkader/ beheersmaatregelen?	<p>Op welke manier heeft de regiehoudende directeur dus inzicht in de beheersing van de risico's (opzet, bestaan én werking)?</p> <p>Dit betreft de 1<sup>e</sup> lijns verantwoordelijkheid van de business met ondersteuning van de 2<sup>e</sup> lijn, als dat gewenst is.</p>	<p>Er wordt gewerkt met modelovereenkomsten die zijn goedgekeurd door de Belastingdienst. Dit dwingt voor een deel af dat wordt gewerkt volgens de gestelde kaders.</p> <p>Verder gaat dit aan de hand van een rapportage op basis van cijfers en specifiek de overschrijding van de 2-jaarstermijn. Overschrijding van de zzp-inhuurtermijn bij twee jaar dient aan de directeur HRM te worden voorgelegd. Deze is gemandateerd om hiervoor akkoord te geven. Deze termijn is geautomatiseerd in PeopleSoft met attendering 6 maanden voor potentiële overschrijdingsdatum bij 2 jaar. Daarmee wordt beoogd overschrijding/voorlegging te voorkomen.</p> <p>Daarnaast worden vragen beantwoord vanuit zowel de operationele eerste lijn (UWV Vacaturebureau) als 2<sup>e</sup> lijn (Sr. Adviseur A&amp;A en Adviseur Externe Inhuur) en kunnen vragen op de tafel van TCF terecht komen ter beantwoording. De overall monitoring en auditrol is belegd bij HRM BC&amp;K.</p>

11	Op welke manier identificeert de regiehoudende directeur aandachtspunten ten aanzien van de risico's i.h.k.v. deze wettelijke verplichting?	Monitoring door de 2 <sup>e</sup> lijn speelt hierbij een rol. Hoe is dit ingericht en welke bevindingen vloeien daaruit voort?	Zie antwoord op vraag 10 en 11. De overall monitoring en auditrol zal in 2024 voor het eerst worden uitgevoerd door BC&K. Aandachtspunten daaruit zullen worden teruggekoppeld aan de regiehoudende directeur. Naleving van de Wet DBA wordt ook onder de aandacht gebracht bij de RvB. De afdeling A&A is hier nauw bij betrokken. Het hoofd van deze afdeling rapporteert aan de regiehoudende directeur.
12	Wat zijn de belangrijke aandachtspunten ten aanzien van het voldoen aan deze wettelijke verplichting? En welke acties lopen hierop (aanvullende – cq herstelmaatregelen)?	Dit vloeit voort uit de PDCA cyclus: wat wordt gedaan met aandachtspunten die voortvloeien uit het inzicht (nr 9 en 10)?	Er is sprake van 'onvoldoende doorleving' van de DBA risico's en de beheersing daarvan (wellicht op basis van onvoldoende kennis en bewustzijn) . Het versterken daarvan (aan de voorkant aanpakken) voorkomt dat correctie achteraf/escalatie nodig is en onnodige druk wordt gelegd op de inhuurdesk. Hier is aandacht aan besteed (inhurend management/HRM afdelingen in de business/leveranciers, workshops, intranet, nieuwsbrieven) moet tevens nog meer aandacht aan worden besteed. Belangrijk aspect hierbij is de omschrijving van de opdracht, zodat duidelijk is dat het niet gaat om regulier/ingebod werk, en de opdrachtvolging.
13	Op welke manier wordt gerapporteerd over de mate van voldoen aan de wettelijke verplichting(en)?	Maakt dit deel uit van 1 <sup>e</sup> lijns rapportages en is een 2 <sup>e</sup> lijns oordeel opgenomen in de rapportage van FEZ?	Zie vraag 10 I.h.k.v. het TCF wordt een rapportage vormgegeven over de beheersmaatregelen en de monitoring op de 2-jaars termijn.

14	Aanvullende opmerkingen	Zijn er aanvullende zaken die moeten worden vermeld?	Gegeven de beëindiging van het gedogen en de aanstaande nieuwe wet is op dit moment aandacht besteden aan de opvolging van de wet van groot belang voor UWV. Met name de bewustmaking in de verschillende organisatie-onderdelen en bij voorbeeld de afdeling inkoop zijn van groot belang. Daarbij levert de uitvoering van de wet gezien de huidige arbeidsmarktkrapte spanning op, welke moet worden gereguleerd in het beleid.
----	-------------------------	--	--

#### Acties die voortvloeien uit de risicotoets, zoals vastgesteld in februari 2024

Nr	Actie	Actiehouder	Status
1	Afronden en communiceren procesbeschrijving (vraag 9)	HRM Kernteam TCF	
2	Monitoring/audit door BC&K vormgeven in 2024 (vraag 11)	BC&K HRM	
3	Versterken awareness en kennis in de organisatie (vraag 12)	NTB	
4	Vormgeven rapportage over beheersmaatregelen en monitoring i.h.k.v. Tax Control Framework (vraag 13)	HRM Kernteam TCF	