



# Naleving wet DBA (of niet?)

Informele RvB 2 februari 2024

# Inleiding

De problematiek van de wet DBA is complex, kent een behoorlijke geschiedenis binnen UWV, en het raakt aan belangrijke (primaire) processen (arbeidsongeschiktheidskeuring en ICT). De belangen in termen van continuïteit van dienstverlening zijn groot om ZZP medewerkers te houden, terwijl de wetgever afscheid wil nemen van de bestaande gedoog situatie. Inkleuring van de gedoog situatie is bovendien onderhevig aan verschillende beelden hoe met het gedogen in de toekomst omgegaan zal worden. Daarmee kan een onderschatting van de problematiek ontstaan, hetgeen UWV kwetsbaar maakt.

Tegen deze achtergrond is het wenselijk dat de RvB zich (nogmaals) een oordeel vormt over de bestaande situatie en de gewenste ontwikkelingen. Op 2 februari wordt de Raad gevraagd de problematiek te verkennen om op een later te bepalen moment tot definitieve standpunt bepaling te kunnen komen.

# Uitgangspunten ZZP binnen UWV

In december 2021 heeft de RvB onderstaande besluiten genomen:

1. Het opzetten van een bewustwordingscampagne ten behoeve van het juist inzetten van externe inhuur.
2. Het verscherpen van het beleid voor inhuur externen, waarbij de focus ligt op een juiste implementatie van de wet DBA oftewel het juist inzetten van zzp'ers.
3. Dat de directeur HRM zzp-contracten niet verlengt of zo snel als mogelijk laat beëindigen, indien uit de feiten en omstandigheden van het geval blijkt dat zzp'ers in de praktijk als een werknemer kunnen worden gekwalificeerd.

In vervolg op bovenstaande besluiten is verdere besluitvorming noodzakelijk. De sturing leidt tot een verlaging van de duur van de inzet van ZZP'ers, maar het is niet eenvoudig en leidt ook tot 'achterdeuren'. Daarnaast ontstaat een toegenomen druk vanuit de wetgever. Momenteel handhaaft de Belastingdienst in beginsel niet. Daarmee werd aanvankelijk de noodzaak om zich aan de wet te houden minder gevoeld.

De volgende externe redenen maken dat wij ons als UWV met spoed aan de wet dienen te houden zijn:

1. Waarschijnlijk zal de Belastingdienst per 1 januari 2025 gaan handhaven.
2. Er is jurisprudentie die de ruimte om zzp'ers in te zetten verkleint.
3. Er ligt een wetsvoorstel dat die verscherping overneemt met als geplande ingangsdatum 1 juli 2025.
4. De huidige inzet van zzp'ers kan het sluiten van het convenant met de Belastingdienst om te komen tot horizontaal toezicht belemmeren.

# Korte toelichting van opties

- Wet beoogt helderheid over arbeidsrelaties: werknemer of zelfstandig ondernemer
- UWV heeft op dit moment te maken met schijnzelfstandigheid, hetgeen voor de belastingdienst niet aanvaardbaar is.
  - Optie 1: UWV blijft koersen op gedoogsituatie en voortduring van 'uitzonderingen';
  - Optie 2: UWV gaat wet DBA 'zuiver' naleven.
- Indien optie 1: overleg met SZW en/of Belastingdienst over mogelijkheden, actieplan op te stellen; risico analyse maken; omvang/aard uitzonderingsposities
- Indien optie 2: vaststellen wanneer deze 'zuivere' status te bereiken (31-12-2024?); impact op SMZ (achterstanden) en impact op IT-organisatie op korte termijn vaststellen; risico's en mitigatie voorstellen, maatregelen nemen om nieuwe schijnzelfstandigheid ontstaat
- Relevant voor beide opties: draai de ZZP kraan dicht ook in aanbestedingscontracten

# Inzet ZZP'ers bij UWV

Zzp'ers binnen UWV zijn vaak dusdanig ingebed in de UWV-organisatie dat zij in feite geen zelfstandige ondernemer zijn, maar verkapte werknemers (schijnzelfstandigheid). Dit is in strijd met de wet DBA. Dit komt doordat zzp'ers:

1. zeer langdurig worden ingezet;
2. werkzaamheden op basis van een functie verrichten (zogenoemd 'ingebod werk');
3. feitelijk ingezet worden onder leiding en toezicht;
4. geen andere opdrachtgevers naast UWV hebben;
5. geen door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst hebben getekend;
6. er geen goede resultaatgerichte opdrachten zijn vastgelegd;
7. veelal fulltime worden ingezet.

In aanvulling op bovenstaande is niet altijd duidelijk wat administratief is vastgelegd (o.a. diensten/ POI, zzp-opdracht of meerdere schakels m.b.t. de inzet van de zzp'er). Daar is meer en meer helderheid ingekomen, maar we zijn er nog niet.

Het gevolg van het overtreden van de wet is dat in feite sprake is van een dienstverband. Er zijn dan onterecht geen premies en belastingen afgedragen. Deze foutieve contractrelatie dient onmiddellijk te worden beëindigd en kan mogelijk verdere sancties tot gevolg hebben.



# Optie 1: UWV blijft koersen op gedoogsituatie en voortduring van 'uitzonderingen'

- Ervan uitgaande dat voor sommige IV functies en verzekeringsartsen ZZP (vooralsnog) niet uit te sluiten is
- Aanpalende aanpak: stel de maximale aantallen vast van schijnzelfstandigheid (met een doelstelling voor verdere beperking van aantallen op langere termijn)
- Teneinde deze werkwijze uit te voeren, wordt de volgende stappen voortgezet/expliciet gedaan:
  - a. Via SPP per doelgroep, per divisie expliciet aantallen vaststellen waarvoor uitzondering geldt over tijd
  - b. SPP beoordeling door directeur HRM, waar nodig in overleg met betreffende portefeuillehouder RvB
  - c. Drie/zes maandelijks meting van voortgang
  - d. Dichtzetten van 'achterdeuren'
  - e. Andere ZZP uitzonderingen centraal managen (positie) met het oogmerk deze zoveel als mogelijk terug te dringen (elke uitzondering documenteren, voortdurend zoeken naar alternatieven, hetgeen resources en mogelijk tot extra kosten leidt)

## Optie 2: UWV gaat wet DBA 'zuiver' naleven

- Geen schijnzelfstandigheid wordt niet langer gedoogd/geaccepteerd (per 1-1-2025).
- Alleen ZZP'ers inzetten op zuivere opdrachten met resultaatverplichting i.p.v. inzet op ingebed werk (functies uit het functiehuis).
- Geen enkele ZZP-relatie is nog langer dan 2 jaar.



## Hoe optie 2 te realiseren?

- Externe inhuur op **functies** wordt alleen nog toegestaan door middel van uitzending dan wel detachering.
- ZZP'ers alleen op **opdrachten**; Afspraken met zzp'ers bestrijken nooit langer dan 1,5 jaar. Hiermee verzekeren wij ons voor het feit dat de inzet van zzp'ers nooit langer zullen zijn dan 2 jaar, wanneer een onverwachte verlening van de opdracht noodzakelijk is.
- Europese Aanbestedingen voor inhuur zijn alleen voor detachering. Inhuur van ZZP wordt bij aanbesteding als een separaat onderdeel op voorhand genoemd en is dus alleen bestemd voor opdrachten (en niet voor 'ingebed' werk)
- Het per bedrijfsonderdeel opstellen van een plan van aanpak t.b.v. het beëindigen van alle zzp-relaties waarvoor dat noodzakelijk is. Concern HRM en JZ zijn betrokken bij de opstelling van een plan van aanpak (gereed 15 mei 2024). Streefdatum voor realisatie: af te spreken.
- Onderdeel van de plannen van aanpak is het aanbieden van een dienstverband aan de zzp'er. Specifieke (tijdelijke) arbeidsvoorwaardelijke aanvullingen kunnen mogelijk/wenselijk zijn.

# Bijlagen

Bijlage 1: Uitgevoerde acties sinds RvB besluit 2021

Bijlage 2: Risico's bedrijfsvoering

# Uitgevoerde acties m.b.t. bewustwording

Bij bewustwording is er t.b.v. van de UWV-organisatie gekozen praktische acties, te weten:

- Adviesgesprekken met inhurend management vanuit de bedrijfsonderdelen.
- Advies en Sturingsgesprekken met HRM-afdelingen in de Business en specifiek Hoofden.
- Kleinschalige workshops met stakeholders zoals UWV-inhuurlokketen en Inkoop.
- Adviesgesprekken met leveranciers.
- Managementportaal, Intranet en Nieuwsbrieven.

# Uitgevoerde acties m.b.t. uitvoering van de wet DBA

Bewust gekozen voor een praktische vertaling naar grootste risico binnen UWV, te weten langdurige inzet van ZZP'ers, op basis van een begrenzing van maximaal 2 jaar.

Ondernomen acties:

- Aangescherpt beleid opgesteld en ter beschikking gesteld aan de UWV-organisatie.
- Systeemaanpassing PeopleSoft met attenderingsmails naar inhurend management.
- Het doen van verzoeken bij overschrijding 2-jaarstermijn door inhurend management aan Directeur HRM (met advies Hoofd HRM van de divisies en UWV-arbeidsjuristen).
- Het actief sturen op een 'strategisch personeelsplan' inclusief het beëindigen van langdurige relaties, door onderdelen met (directeur) HRM.
- Het UWV-beleid en in het bijzonder de 2-jaarstermijn is een integraal onderdeel van de Europese Aanbestedingen geworden bij externe inhuur.
- Goedgekeurde Modelovereenkomsten van de Belastingdienst zijn aangepast naar het hernieuwde beleid.
- Het initiëren van een sterkere rol van HRM BC&K bij sturing op de langdurige inzet van ZZP'ers.
- De ZZP-problematiek is een integraal onderdeel geworden van het project 'Compliance UWV' vanuit FEZ.

# Risico's op de bedrijfsvoering

Het potentiële risico op de bedrijfsvoering van de interne UWV-organisatie en in het bijzonder de inzet van zzp'ers op het medische domein en Informatie Voorziening (IV) zijn:

- Er worden binnen het medisch domein voornamelijk verzekeringsartsen als zzp'er ingezet. Deze werkzaamheden kunnen in beginsel niet door een zzp'er worden verricht, zowel op basis van de huidige wet, de jurisprudentie en het wetsvoorstel. Indien wij dit in stand laten is de kans groot dat de Belastingdienst op enig moment gaat handhaven en wij zowel de boetes dienen te betalen als deze contractrelaties dienen te beëindigen. Dit heeft direct gevolgen voor de beschikbare artsencapaciteit.
- Binnen IV verricht een deel van de zzp'ers werkzaamheden die niet door een zzp'er verricht mogen worden. Een ander deel van de zzp'ers heeft onder andere een dermate lange contractrelatie met UWV, dat sprake is van schijnzelfstandigheid. Wanneer wij deze situatie in stand laten en de Belastingdienst gaat handhaven, zullen wij de boetes moeten betalen maar ook zo snel mogelijk diverse contracten moeten beëindigen. Het gevolg hiervan zal zowel capaciteitsverlies zijn als een probleem zijn voor diverse (langlopende) projecten.