



TER BESLISSING

Directie

Datum
10-04-2025

Onze referentie
2025-

Opgesteld door

Bijlage(n)
3

Aan Minister van SZW

nota

Advies Raad van State wetsvoorstel Rdah en indienen
wetsvoorstel Tweede Kamer

Aanleiding

Op 5 maart jl. hebben we het wetsvoorstel Regeling dienstverlening aan huis (Rdah) ingediend bij de Afdeling Advisering van de Raad van State. Op 9 april jl. heeft de Afdeling Advisering van de Raad van State advies uitgebracht (**bijlage 1, dictum a**). Met deze nota informeren wij u over dit advies en vragen wij uw akkoord op het nader rapport en indiening van het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer.

Geadviseerd besluit

U wordt geadviseerd het nader rapport (**bijlage 2**) en bijgaande memorie van toelichting (**bijlage 3**) te ondertekenen en te verzenden naar het Kabinet van de Koning, zodat het wetsvoorstel door de Koning aan de Tweede Kamer aangeboden kan worden.

Kernpunten

- Met het wetsvoorstel worden de rechten van pgb-zorgverleners, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst op doorgaans minder dan vier dagen per week, in lijn gebracht met de rechten van werknemers die niet onder de Rdah vallen. Daarmee wordt uitvoering gegeven aan een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 30 maart 2023.
- De Afdeling advisering van de Raad van State heeft geen opmerkingen bij het voorstel en adviseert het voorstel bij de Tweede Kamer der Staten-Generaal in te dienen.
- Het wetsvoorstel is inhoudelijk niet gewijzigd ten opzichte van de versie die aan de Raad van State is toegezonden. Van de gelegenheid is wel gebruik gemaakt om in de memorie van toelichting op te nemen dat het wetsvoorstel wordt aangeboden mede in overeenstemming met de Staatssecretaris Langdurige en Maatschappelijke Zorg.
- Het wetsvoorstel is mede namens de Staatssecretaris van Financiën en in overeenstemming met de Staatssecretaris Rechtsbescherming en nauw overleg met de Staatssecretaris Langdurige en Maatschappelijke Zorg. Het nader rapport wordt parallel aan deze bewindspersonen voorgelegd.

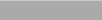
Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Advies Raad van State wetsvoorstel Rdah

Pagina: 1

	Nummer: 1 Akkoord	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
	Nummer: 2 rechten van pgb-zorgverleners, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst op doorgaans minder dan vier dagen per week, in lijn gebracht met de rechten van werknemers die niet onder de Rdah vallen. niet gewijzigd ten mede in overeenstemming met de Staatssecretaris Langdurige en Maatschappelijke Zorg.	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald

Bijlagen

Datum
10-04-2025

Onze referentie
2025-

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Advies Raad van State	Bijlage bij verzending	
2	Nader Rapport	Bijlage bij verzending	Verzoek tot ondertekening
3	Wetsvoorstel half getekend	Bijlage bij verzending	Verzoek tot ondertekening



TER BESLISSING

Directie

Datum

10-04-2025

Onze referentie

Opgesteld door

Bijlage(n)

3

Aan

Minister van SZW

nota

Advies Raad van State wetsvoorstel Rdah en indienen
wetsvoorstel Tweede Kamer

Aanleiding

Op 5 maart jl. hebben we het wetsvoorstel Regeling dienstverlening aan huis (Rdah) ingediend bij de Afdeling Advisering van de Raad van State. Op 9 april jl. heeft de Afdeling Advisering van de Raad van State advies uitgebracht (**bijlage 1, dictum a**). Met deze nota informeren wij u over dit advies en vragen wij uw akkoord op het nader rapport en indiening van het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer.

Geadviseerd besluit

U wordt geadviseerd het nader rapport (**bijlage 2**) en bijgaande memorie van toelichting (**bijlage 3**) te ondertekenen en te verzenden naar het Kabinet van de Koning, zodat het wetsvoorstel door de Koning aan de Tweede Kamer aangeboden kan worden.

Kernpunten

- Met het wetsvoorstel worden de rechten van pgb-zorgverleners, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst op doorgaans minder dan vier dagen per week, in lijn gebracht met de rechten van werknemers die niet onder de Rdah vallen. Daarmee wordt uitvoering gegeven aan een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 30 maart 2023.
- De Afdeling advisering van de Raad van State heeft geen opmerkingen bij het voorstel en adviseert het voorstel bij de Tweede Kamer der Staten-Generaal in te dienen.
- Het wetsvoorstel is inhoudelijk niet gewijzigd ten opzichte van de versie die aan de Raad van State is toegezonden. Van de gelegenheid is wel gebruik gemaakt om in de memorie van toelichting op te nemen dat het wetsvoorstel wordt aangeboden mede in overeenstemming met de Staatssecretaris Langdurige en Maatschappelijke Zorg.
- Het wetsvoorstel is mede namens de Staatssecretaris van Financiën en in overeenstemming met de Staatssecretaris Rechtsbescherming en nauw overleg met de Staatssecretaris Langdurige en Maatschappelijke Zorg. Het nader rapport wordt parallel aan deze bewindspersonen voorgelegd.

Bijlagen

Datum
10-04-2025

Onze referentie
-

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Advies Raad van State	Bijlage bij verzending	
2	Nader Rapport	Bijlage bij verzending	Verzoek tot ondertekening
3	Wetsvoorstel half getekend	Bijlage bij verzending	Verzoek tot ondertekening



TER BESLISSING

Directie

Datum

12-03-2015

Onze referentie

Opgesteld door

Aan

Minister van SZW

nota

Nota uitvoeringstoetsen UWV en Belastingdienst op
wetsvoorstel Regeling dienstverlening aan huis

Aanleiding

- UWV en de Belastingdienst hebben eind oktober jl. een uitvoeringstoets uitgebracht op het wetsvoorstel Regeling dienstverlening aan huis ('Rdah'). Dit wetsvoorstel is onlangs behandeld in de MR en ligt voor advies bij de Raad van State.
- Met het wetsvoorstel wordt de positie van alle pgb-zorgverleners met een arbeidsovereenkomst gelijkgetrokken. Daarom heeft ook de SVB op verzoek van het Ministerie van VWS een uitvoeringstoets uitgebracht. VWS heeft als opdrachtgever van de SVB een reactiebrief verzonden en SV/SZW (via pSG) heeft als eigenaar van de SVB op deze uitvoeringstoets gereageerd. De reactiebrief is ter informatie bijgevoegd (**bijlage 6**).
- Met deze nota wordt u geïnformeerd over de uitvoeringstoetsen van UWV en de Belastingdienst en de reactiebrieven hierop (zie 1. en 2. onder kernpunten). Ook maken wij van de gelegenheid gebruik om u te informeren over de samenhang met de Wet tegemoetkomingen loondomein (zie 3. onder kernpunten).

Geadviseerd besluit

- U wordt geadviseerd akkoord te gaan met:
 1. de reactiebrief aan UWV (**bijlage 3**) en verzending hiervan;
 2. de reactiebrief aan de Belastingdienst (**bijlage 4**) en verzending hiervan.
- NB: DG Werk zal na uw akkoord de brieven ondertekenen en laten verzenden.

Kernpunten

1. Uitvoeringstoets en reactiebrief UWV

- UWV acht het wetsvoorstel uitvoerbaar per 1 januari 2026. Daarbij zijn twee punten relevant:
 - (i) UWV vraagt om via de reactiebrief nogmaals goedkeuring te geven voor de pragmatische en handmatige tijdelijke werkwijze van UWV en te bevestigen dat de benoemde risico's door SZW worden geaccepteerd, voor zolang voor deze groep werknemers geen maandaangiftes beschikbaar zijn in de Polisadministratie.
 - (ii) Daarnaast wordt aangegeven dat de risico's (zie toelichting hieronder) van dien aard zijn dat UWV het noodzakelijk acht om op zo kort mogelijke termijn alsnog maandaangiftes te verplichten voor pgb-budgethouders.

Bijlage(n)

6

- UWV verzoekt om zes maanden voor inwerkingtreding een definitieve opdracht tot implementatie te ontvangen. In de brief wordt aangegeven dat SZW deze brief op tijd zal versturen.

Datum
08-01-2025

Onze referentie

De risico's:

- De risico's zien op het mogelijk niet juist vaststellen van een uitkering voor de werknemersverzekeringen (WW, ZW of WIA) voor de groep pgb-zorgverleners met een arbeidsovereenkomst, omdat UWV mogelijk niet beschikt over de laatste of juiste inkomensgegevens. Deze informatie moet namelijk handmatig worden uitgevraagd bij de pgb-zorgverlener en/of SVB.
- Voorheen werd deze groep pgb-zorgverleners onder de Rdah uitgesloten van de verplichte werknemersverzekeringen. Er worden daarom ook geen premies afgedragen en ze staan niet als verzekerde dienstbetrekking in de Polisadministratie. Daarnaast staan de meest actuele inkomensgegevens en het arbeidsverleden voor deze groep niet in de Polisadministratie, omdat voor deze groep slechts éénmaal per jaar loonaangifte wordt gedaan in plaats van maandelijks. Dat geldt nu overigens ook al voor de groep pgb-zorgverleners die meer dan vier dagen per week werkt (en nu al wel verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen).
- Dat betekent dat aanvragen voor uitkeringen niet via het reguliere uitkeringsproces meelopen, maar dat de benodigde informatie eerst moet worden uitgevraagd. UWV heeft hiervoor een aangepaste werkwijze ontwikkeld. Onderdeel daarvan is extra gegevensuitvraag bij de SVB en de zorgverlener.
- Hier zitten veel handmatige processtappen in die een extra uitvoeringsrisico en extra kosten met zich meebrengen. Pas na afloop van het jaar is in de Polisadministratie zichtbaar wat er is verloond in een kalenderjaar. Als dat verschilt van wat er eerder is doorgegeven, kan dat in het volgende kalenderjaar tot nabetalingen of terugvorderingen leiden.
- UWV geeft vooruitlopend op de wetswijziging al uitvoering aan de uitspraak. UWV heeft in de u-toets aangegeven dat het aantal uitkeringsaanvragen nog achterblijft bij de verwachtingen. Als er meer publiciteit komt rond de inwerkingtreding van het wetsvoorstel is het aannemelijk dat de instroom in de WW, ZW en WIA zal toenemen. UWV verwacht circa 2.830 nieuwe uitkeringsaanvragen per jaar te verwachten (800 WW-aanvragen, 170 WIA-aanvragen, 1.060 WAZO-aanvragen en 800 ZW-aanvragen). Dit is uitvoerbaar voor UWV; bij deze aantallen hebben wij de verwachting dat er geen extra risico met de hersteloperatie te voorzien is. UWV heeft dit ook niet aangegeven.

Reactiebrief UWV

Ad (i) Goedkeuring aangepaste werkwijze

- UWV heeft eerder een 'spontane uitvoeringstoets' uitgebracht naar aanleiding van de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep. DG SZI heeft in de eerdere reactiebrief al aangegeven akkoord te zijn met de tijdelijke werkwijze van UWV en haar dankbaarheid uitgesproken dat UWV op deze manier al uitvoering kan geven aan de uitspraak. In bijgaande reactiebrief wordt bevestigd dat de risico's bij de pragmatische en handmatige werkwijze van UWV door SZW voor de huidige situatie worden geaccepteerd. Deze lijn is destijds ook afgestemd en akkoord bevonden door de toenmalige MSZW, [REDACTED]

Ad (ii) Aanpassing naar maandaangifte

- In de reactiebrief wordt aangegeven dat komende periode zal worden verkend of deze pgb-budgethouders (de werkgevers) van deze zorgverleners (en daarmee de SVB in ondersteunende rol) worden verplicht om maandaangiftes te doen in plaats van jaaraangifte.
- Dat betekent namelijk ook een behoorlijke lastenverzwaring voor de SVB en/of pgb-budgethouder. Daarnaast zal hiervoor regelgeving van Financiën moeten worden aangepast en heeft de SVB aangegeven dat het op korte termijn niet mogelijk is om deze aanpassing in de software in te regelen.

Datum

08-01-2025

Onze referentie

Uitvoeringskosten

In de uitvoeringstoets wordt voor 2025 nog eenmalig implementatiekosten in kaart gebracht ter hoogte van € 0,8 mln. Deze implementatiekosten worden toegekend in de reactiebrief op de uitvoeringstoets. De overige uitvoeringskosten zijn bij de spontane uitvoeringstoets al in kaart gebracht en toegekend.

2. Uitvoeringstoets en reactiebrief Belastingdienst

- De Belastingdienst acht het wetsvoorstel uitvoerbaar en handhaafbaar per 1 januari 2026 en acht de impact van het wetsvoorstel voor de Belastingdienst beperkt. De kosten voor de noodzakelijke systeemwijzigingen vallen binnen de jaaraanpassingen. Er zijn geen structurele kosten.
- In de reactiebrief wordt de Belastingdienst bedankt voor de samenwerking en wordt aangegeven dat de opdrachtbrief tijdig zal worden verzonden.

Proces en planning

- De reactiebrieven zijn afgestemd met de uitvoering.
- Het wetsvoorstel is behandeld in de MR van 21 februari jl. en is inmiddels ter advisering aan de Raad van State voorgelegd.

3. Samenhang met loonkostenvoordelen

- Loonkostenvoordelen zijn tegemoetkomingen voor werkgevers voor het in dienst nemen van personeel uit bepaalde doelgroepen, bijvoorbeeld de doelgroep banenafsprak.
- In de huidige situatie kunnen budgethouders alleen in aanmerking komen voor deze loonkostenvoordelen als door een pgb-zorgverlener meer dan vier dagen in de week werkzaamheden worden verricht.
- Als gevolg van het wetsvoorstel Rdah kunnen budgethouders in aanmerking komen voor het ontvangen van loonkostenvoordelen voor pgb-zorgverleners die zij in dienst nemen, ongeacht het aantal dagen dat sprake is van werkzaamheden.
- Voor budgethouders wordt het hierdoor in theorie breder mogelijk om voor volledig gesubsidieerde arbeid ook nog een tegemoetkoming te ontvangen. Dat zou dubbelop zijn. Het gaat om een ondoelmatige besteding die niet in lijn is met het doel van het pgb en de loonkostenvoordelen.
- In de praktijk wordt op dit moment echter geen gebruik gemaakt van het loonkostenvoordeel door budgethouders. Ons voorstel is daarom om de situatie te monitoren (SVB) na inwerkingtreding van het wetsvoorstel Rdah en om niet op voorhand al een uitzondering te creëren waardoor budgethouders niet in aanmerking komen voor loonkostenvoordelen. Dit is afgestemd met de SVB. De SVB monitort dit namelijk al voor de groep pgb-zorgverleners met arbeidsovereenkomst die niet onder de Rdah valt. Het betreft dus geen nieuwe taak voor de SVB, maar een grotere groep zorgverleners.

Bijlagen				Datum
Volgnummer	Naam	Actie	Informatie	08-01-2025
1	Uitvoeringstoets UWV	Ter informatie (niet verzenden)		Onze referentie [REDACTED]
2	Uitvoeringstoets Belastingdienst	Ter informatie (niet verzenden)		
3	Reactiebrief UWV	Verzenden aan overig (zie adres brief)	Graag conceptwetsvoorstel (zie 5) bijvoegen als bijlage	
4	Reactiebrief Belastingdienst	Verzenden aan overig (zie adres brief)	Graag conceptwetsvoorstel (zie 5) bijvoegen als bijlage	
5	Conceptwetsvoorstel Rdah	Verzenden als bijlage bij reactiebrief UWV en Belastingdienst		
6	Reactiebrief aan SVB	Ter informatie. Reactiebrief is al verzonden.		



TER BESLISSING

Directie

Datum
04-12-2024

Onze referentie

Opgesteld door

Bijlage(n)
2

Aan Minister van SZW

nota

Verzoek om akkoord op wetsvoorstel Rdah en agendering
in CSD

Aanleiding

- We bereiden een ¹ wetsvoorstel voor waarmee de Regeling dienstverlening aan huis (Rdah) wordt gewijzigd. Met dit wetsvoorstel wordt de positie van alle pgb-zorgverleners met een arbeidsovereenkomst gelijkgetrokken.
- In mei jl. heeft uw voorganger ingestemd met het wetsvoorstel (bijlage 1).
- Het wetsvoorstel is daarna in internetconsultatie gegaan. UWV, de Belastingdienst en de SVB hebben inmiddels een uitvoeringstoets uitgevoerd.
- We willen het wetsvoorstel voor advies voorleggen aan de Raad van State. Hiervoor moet het worden geagendeerd in de Commissie Sociaal Domein (CSD).
- Met deze nota vragen we uw akkoord op het conceptwetsvoorstel en agendering in de CSD. Het wordt eveneens voorgelegd aan de bewindspersonen van VWS, Financiën en JenV.
- U ontvangt begin 2025 nog een nota waarin we uitgebreid informeren over de uitvoeringstoetsen. Omdat de stukken voor de CSD 10 januari moeten worden aangeleverd en de reactiebrieven nog met de uitvoering moeten worden afgestemd, is dit gesplitst.



Geadviseerd besluit

- Bent u akkoord met het conceptwetsvoorstel (bijlage 2)?
- Bent u akkoord met agendering van het wetsvoorstel in de CSD van 20 januari?

Kernpunten

Achtergrond

- Onder de Rdah vallen ³ personen die doorgaans op minder dan vier dagen per week diensten verrichten ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon met wie zij een arbeidsovereenkomst hebben. In de Rdah wordt een aantal arbeids- en sociaalzekerheidsrechtelijke bepalingen uitgezonderd, zoals een uitsluiting van de verzekeringsplicht voor de WW, ZW en WIA en een verkorte periode waarin de loondoorbetalingsverplichting geldt tijdens ziekte.
- De doelstellingen van de Rdah zijn om zwart werken tegen te gaan en de arbeidsmarkt voor persoonlijke dienstverlening te stimuleren.

Inhoud wetsvoorstel

- Met het wetsvoorstel wordt geregeld dat:
 - (i) de uitzonderingen uit de Rdah niet langer gelden voor arbeidsovereenkomsten die worden gesloten in het kader van persoonsgebonden budget (pgb);

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Verzoek om akkoord op wetsvoorstel Rdah en agendering in CSD

Pagina: 1

	Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
--	-----------	-------------------------	----------------------	------------------

wetsvoorstel voor waarmee de Regeling dienstverlening aanhuis (Rdah) wordt gewijzigd. Met dit wetsvoorstel wordt de positie van alle pgb-zorgverleners met een arbeidsovereenkomst gelijkgetrokken.

ingestemd met het wetsvoorstel (bijlage 1).

Het wetsvoorstel is daarna in internetconsultatie gegaan. UWV, de advies voorleggen aan de Raad van State.

Hiervoor moet het worden geagendeerd in de Commissie Sociaal Domein (CSD).

VWS, Financiën en JenV.

conceptwetsvoorstel (bijlage 2)?

	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
--	-----------	-------------------------	----------------------	------------------

Akkoord

	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
--	-----------	-------------------------	----------------------	------------------

personen die doorgaans op minder dan vier dagen per week diensten verrichten ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon met wie zij een arbeidsovereenkomst hebben.

arbeids- en sociaalzekerheidsrechtelijke bepalingen uitgezonderd, een uitsluiting van de verzekeringsplicht voor de WW, ZW en WIA en een loondoorbetalingsverplichting

persoonlijke dienstverlening te stimuleren.

de uitzonderingen uit de Rdah niet langer gelden voor arbeidsovereenkomsten die worden gesloten in het kader van persoonsgebonden budget (pgb);

- (ii) er **1** premies kunnen worden geïnd voor werknemersverzekeringen;
(iii) werkgevers **inhoudingsplichtig** worden voor de loonbelasting en premies volksverzekeringen.

Datum
04-12-2024

Onze referentie

- Aanleiding voor het wetsvoorstel is een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 30 maart 2023. Hierin is kort gezegd geoordeeld dat het uitsluiten van pgb-zorgverleners van de verzekeringsplicht voor werknemersverzekeringen leidt tot indirecte discriminatie van vrouwen zonder rechtvaardiging. We zijn daarom genooddaakt om de wet te wijzigen.
- Omdat het pgb uit publieke middelen wordt gefinancierd en de salarisadministratie wordt uitgevoerd door de SVB, is er bij pgb-zorgverlening geen sprake van een risico op zwart werken en zijn de administratieve lasten voor de werkgever beperkt. De doelstellingen van de Rdah zijn daarom bij pgb-zorgverleners niet aan de orde.
- Met het wetsvoorstel wordt het verboden onderscheid weggenomen voor pgb-zorgverleners en komen alle uitzonderingen in de Rdah voor pgb-zorgverleners die werken op basis van een arbeidsovereenkomst te vervallen.
- De Rdah blijft in stand voor gastouders aan huis en de private markt van dienstverlening aan huis (zoals schoonmakers, tuinmannen etc).

Internetconsultatie

- Afgelopen zomer zijn er bij de internetconsultatie 14 reacties binnengekomen van (belangen)organisaties en individuele burgers.
- Het voorstel is in overwegende mate positief ontvangen. Tegelijkertijd zijn er **2** vragen geuit over de (financiële) gevolgen voor budgethouders (werkgevers) en de toereikendheid van de pgb-budgetten na invoering van het wetsvoorstel. Met name de zorg dat de werkgeverslasten uit het pgb moeten worden betaald.
- In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is verduidelijkt welke financiële gevolgen het wetsvoorstel (mogelijk) heeft voor budgethouders en hoe zij hiermee om kunnen gaan. Het pgb wordt niet op voorhand verhoogd, maar het budget moet wel toereikend zijn om de benodigde zorg te kunnen inkopen. VWS adviseert de budgethouder om tijdig met de verstrekker en zorgverlener in gesprek te gaan over de hoogte van het budget en de gemaakte afspraken. In de communicatie rondom dit wetsvoorstel zal hier aandacht voor zijn.
- Daarnaast is verduidelijkt op welke wijze de SVB de budgethouder kan en zal ondersteunen bij deze administratieve verplichtingen.

Uitvoeringstoetsen

- Zowel de SVB, UWV als de Belastingdienst achten het wetsvoorstel uitvoerbaar en handhaafbaar per 1 januari 2026.
- De SVB stelt daarbij wel een aantal voorwaarden die zien op het softwaresysteem en andere lopende trajecten. Hierover heeft inmiddels overleg plaatsgevonden tussen de SVB, directie SV (SZW) en VWS en hieraan kan worden voldaan.
- In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel zijn de uitvoeringstoetsen verwerkt.

Proces en planning

- De beoogde ingangsdatum van het wetsvoorstel is **1 januari 2026**. Dit is een zeer krappe planning. Het is daarom van belang om het conceptwetsvoorstel **zo spoedig mogelijk naar de Raad van State te sturen**.
- Het wetsvoorstel wordt **17 december met sociale partners besproken in de werkgroep SZZ**.
- Het streven is om het wetsvoorstel vervolgens in de CSD vergadering van **20 januari 2025** te agenderen, waarna het zonder tussenkomst van de RSD op 31

Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
-----------	-------------------------	----------------------	------------------

premies kunnen worden geïnd voor werknemersverzekeringen;
inhoudingsplichtig
uitspraak van de Centrale Raad van
Beroep van 30 maart 2023. Hierin is kort gezegd geoordeeld dat het uitsluiten
van pgb-zorgverleners van de verzekeringsplicht voor
werknemersverzekeringen leidt tot indirecte discriminatie van vrouwen zonder
rechtvaardiging.
pgb-zorgverlening
geen sprake van een risico op zwart werken en zijn de administratieve lasten
voor de werkgever beperkt.
verboden onderscheid weggenomen voor pgb-
zorgverleners en komen alle uitzonderingen in de Rdah voor pgb-zorgverleners
die werken op basis van een arbeidsovereenkomst te vervallen.
gastouders aan huis en de private markt van
dienstverlening aan huis (zoals schoonmakers, tuinmannen etc).

Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
-----------	-------------------------	----------------------	------------------

zorgen geuit over de (financiële) gevolgen voor budgethouders (werkgevers)
en de toereikendheid van de pgb-budgetten na invoering van het
wetsvoorstel. Met name de zorg dat de werkgeverslasten uit het pgb moeten
worden betaald.
(mogelijk) heeft voor budgethouders en
hoe zij hiermee om kunnen gaan. Het pgb wordt niet op voorhand verhoogd,
maar het budget moet wel toereikend zijn om de benodigde zorg te kunnen
inkopen.
SVB de budgethouder kan en zal
ondersteunen bij deze administratieve verplichtingen.
1 januari 2026. Dit
zo spoedig mogelijk naar de Raad van State te sturen.
17 december met sociale partners besproken in de
januari 2025

januari 2025 in de MR kan worden behandeld. Daarna kan het aan de Raad van State worden toegestuurd.

- Het wetsvoorstel zoals bijgevoegd is afgestemd in een interdepartementale werkgroep waarin naast SZW (AV, WR, KO, WBJA, FEZ) ook VWS, Financiën, UWV, de Belastingdienst en de SVB deelnemen.
- Voor het wetsvoorstel is aan de zijde van SZW dekking gereserveerd voor de hogere uitgaven aan de werknemersverzekeringen en de uitvoeringskosten van UWV. Uit de uitvoeringstoets van UWV volgde incidenteel € 0,8 miljoen hogere uitvoeringskosten dan gereserveerd. Hiervoor zal bij de voorjaarsbesluitvorming dekking aangeleverd worden vanaf artikel 11 van de SZW begroting. De incidentele uitvoeringskosten van de SVB zullen door VWS door VWS van dekking worden voorzien bij de Voorjaarsbesluitvorming 2025. Over de structurele uitvoeringskosten van de SVB en hogere uitgaven pgb lopen nog gesprekken tussen ambtelijk SZW en VWS. Hierover informeren wij u nader begin 2025.

Datum
04-12-2024

Onze referentie

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Nota 29 mei 2024	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Conceptwetsvoorstel Rdah	Ter informatie (niet verzenden)	

 Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
--	-------------------------	----------------------	------------------

hogere uitgaven aan de werknemersverzekeringen en de uitvoeringskosten van UWV. Uit de uitvoeringstoets van UWV volgde incidenteel € 0,8 miljoen hogere uitvoeringskosten dan gereserveerd. Hiervoor zal bij de voorjaarsbesluitvorming dekking aangeleverd worden vanaf artikel 11 van de SZW begroting.

gesprekken tussen ambtelijk SZW en VWS.



Aan

Minister van SZW

nota

Voortgang wetstraject Regeling dienstverlening aan huis

TER BESLISSING

Directie

Datum
17 april 2024

Onze referentie

Opgesteld door

Bijlage(n)
3

Aanleiding

- In een nota van 12 december 2023 (**bijlage 1**) heeft u akkoord gegeven op de hoofdlijnen van het wetsvoorstel ter aanpassing van de Regeling dienstverlening aan huis (Rdah).
- In deze nota informeren wij u over de laatste stand van zaken in dit wetstraject en leggen we u een leesversie voor van het algemeen deel van de memorie van toelichting van het wetsvoorstel (**bijlage 2**).

Geadviseerd besluit

- Bent u akkoord met de memorie van toelichting van het wetsvoorstel voor verzending naar de Regiegroep van 12 juni? Mocht u de memorie van toelichting willen lezen adviseren we u om alleen hoofdstuk 1 en 2 te lezen. Hierin staat de voorgeschiedenis en de hoofdlijnen van het voorstel (onder het kopje 'inhoud wetsvoorstel' in deze nota samengevat). Graag ontvangen we eventuele wijzigingen en opmerkingen uiterlijk 30 mei, zodat we deze nog in het voorstel kunnen verwerken en op 3 juni kunnen aanleveren bij de regiegroep.
NB: Deze vraag wordt eveneens voorgelegd aan de staatssecretaris van Financiën - Fiscaliteit en Belastingdienst voor wat betreft de fiscale aspecten in het wetsvoorstel.
- Bent u ermee akkoord dat het wetsvoorstel niet van toepassing zal zijn op gastouderopvang aan huis? Dit betekent dat de gastouders aan huis onder de Regeling dienstverlening aan huis blijven vallen (en dus niet verzekerd worden, of andere werkgeversverplichtingen op van toepassing worden).

Kernpunten

Proces

- Afgelopen maanden is de inhoud van het wetsvoorstel besproken in een interdepartementale werkgroep (met VWS, Financiën, de SVB, UWV, de Belastingdienst en namens SZW: directies WR, AV, Kinderopvang, WBJA en FEZ). De wetteksten en het algemeen deel van de memorie van toelichting zijn in deze werkgroep afgestemd. De ondersteunde rol van de SVB is in samenspraak met de SVB in de memorie van toelichting beschreven.
- Op 21 mei is het wetsvoorstel besproken in de werkgroep Sociale Zekerheid en Zorg (SZZ) van de Stichting van de Arbeid. De sociale partners vinden het wetsvoorstel een logisch gevolg van de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep. Wel hebben zij aangegeven dat er voldoende aandacht moet zijn voor

de ondersteuning bij de werkgeversverplichtingen en dat goede communicatie belangrijk is.

Datum

17 april 2024

Onze referentie

- De directie Kinderopvang heeft afgelopen maanden in een aparte werkgroep met houders en medewerkers van gastouderbureaus verkend wat de gevolgen zouden zijn wanneer gastouders aan huis niet langer werkzaam kunnen zijn onder de Rdah. In deze nota wordt u geïnformeerd over de uitkomst hiervan en om een beslissing verzocht.
- Op 12 juni staat het wetsvoorstel op de agenda van de Regiegroep, mits u akkoord gaat.
- Om de beoogde ingangsdatum (1-1-2026) te kunnen halen is het van belang dat het wetsvoorstel voor het zomerreces in de MR wordt behandeld, zodat het in de zomerperiode in consultatie kan gaan. Gelijktijdig zullen dan de uitvoeringstoetsen worden aangevraagd bij de Belastingdienst, de SVB en UWV.
- U ontvangt hierover na de bijeenkomst met de Regiegroep een nieuwe nota met de hiervoor benodigde documenten.

Inhoud wetsvoorstel

Achtergrond

- Onder de Rdah vallen personen die doorgaans op minder dan vier dagen per week diensten verrichten ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon met wie zij een arbeidsovereenkomst hebben. In de Rdah worden een aantal bepalingen op gebied van sociaal zekerheidsrecht en arbeidsrecht uitgezonderd, zo geldt er een uitsluiting van de verzekeringsplicht voor werknemersverzekeringen (WW, ZW en WIA) en een verkorte periode van de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte (zes weken i.p.v. 104 weken). Een overzicht van alle uitzonderingen is bijgevoegd als **bijlage 3**. Aanleiding voor het wetsvoorstel is een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 30 maart 2023, waarin kort gezegd is geoordeeld dat het uitsluiten van pgb-zorgverleners van de verzekeringsplicht voor werknemersverzekeringen leidt tot indirecte discriminatie van vrouwen zonder objectieve rechtvaardiging.

Pgb-zorgverleners

- **Kern:** Met het wetsvoorstel wordt geregeld dat:
 - (i) de uitzonderingen uit de Rdah niet langer gelden voor arbeidsovereenkomsten die worden gesloten in het kader van persoonsgebonden budget (pgb);
 - (ii) er premies kunnen worden geïnd voor de werknemersverzekeringen; en
 - (iii) werkgevers inhoudingsplichtig worden voor de loonbelasting en premie volksverzekeringen.
- Dat betekent enerzijds grotere werknemersbescherming en anderzijds meer werkgeversverplichtingen. Omdat de werkgever in dit geval een particulier betreft is het van belang dat deze werkgever bij deze verplichtingen wordt ondersteund. U heeft ook op de eerdere nota aangegeven dat het niet te zwaar voor deze particuliere werkgevers mag worden. Daarom is er een ondersteunende rol bij de SVB belegd. Zo zal de SVB niet alleen de salarisadministratie uitvoeren, maar bijvoorbeeld ook ondersteunen bij verzuimbegeleiding en re-integratie of ontslag. Het pgb wordt zodanig aangevuld dat de budgethouder voldoende budget tot zijn beschikking heeft om te voldoen aan loondoorbetaling bij ziekte en vervangende zorg in te

kopen. Hieraan zijn geen kosten verbonden voor de budgethouder. Dit staat uitgebreider toegelicht in hoofdstuk 2 van de memorie van toelichting.

Datum
17 april 2024

Onze referentie

Extra toelichting wijzigingen pgb-zorgverleners:

- Aanleiding voor het wetsvoorstel is een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 30 maart 2023, waarin kort gezegd is geoordeeld dat het uitsluiten van pgb-zorgverleners van de verzekeringsplicht voor werknemersverzekeringen leidt tot indirecte discriminatie van vrouwen zonder objectieve rechtvaardiging. Omdat het pgb uit publieke middelen wordt gefinancierd en de salarisadministratie centraal wordt uitgevoerd door de SVB, is er geen sprake van een risico van een zwart circuit en zijn er beperkte administratieve lasten voor de individuele werkgever.
- Met het wetsvoorstel wordt dit verboden onderscheid weggenomen voor pgb-zorgverleners en komen alle uitzonderingen in de Rdah voor pgb-zorgverleners die werken op basis van een arbeidsovereenkomst te vervallen.
- Daarnaast bevat het wetsvoorstel een basis om premies voor de werknemersverzekeringen te innen en wordt geregeld dat budgethouders inhoudingsplichtig worden voor de loonbelasting en verzekeringen. Zij zijn daardoor gehouden loonbelasting, premies volksverzekeringen en werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw in te houden en af te dragen. Dat gold al voor de budgethouder die op vier of meer dagen in de week een zorgverlener in dienst heeft en de overige budgethouders worden hiermee gelijkgesteld.
- De ondersteunende rol van de SVB bij werkgeversverplichtingen zal voor pgb dat wordt gefinancierd uit de Jeugdwet, de Wet langdurige zorg en de Wet maatschappelijke ondersteuning verplicht worden gesteld. Voor pgb uit de Zorgverzekeringswet bestaat eveneens de wens om de ondersteunende rol van de SVB verplicht te stellen, maar dit ligt vanwege de huidige werkwijze met zorgverzekeraars ingewikkelder en kost daarom meer tijd. Budgethouders met een pgb uit de Zorgverzekeringswet kunnen wel vrijwillig gebruik maken van de diensten van de SVB, hetgeen op dit moment al gebeurt. In de toekomst zal ondersteuning door de SVB ook voor deze groep verplicht worden gesteld door VWS. Vanwege de noodzaak om het verboden onderscheid snel uit de wet te hebben, is besloten daar niet op te wachten.
- De beoogde ingangsdatum van het wetsvoorstel is 1 januari 2026.

En dus ?!

dus geldt nu nog
even niet voor
pgb zorg ?
of alleen hier
onderscheiden we
SVB ??

Gastouderopvang aan huis

- **Kern:** U heeft ermee ingestemd dat we voor gastouderopvang aan huis de gevolgen van de Rdah nader in kaart zouden brengen. U gaf eveneens aan dat u de gastouderopvang een andere situatie vond dan pgb.
- We adviseren u gastouders aan huis onder de Rdah te houden. Dit betekent dat de huidige situatie voor deze groep dus niet verandert. De nadere verkenning heeft uitgewezen dat we verwachten een objectieve rechtvaardiging te kunnen geven voor het indirect onderscheid wat blijft bestaan in de gastouderopvang aan huis. Hieronder lichten we het toe.

Verdere toelichting onderbouwing keuze gastouderopvang aan huis:

- Voor de gastouder aan huis zijn er voordelen wanneer zij niet meer onder de Rdah zouden vallen. De extra risico's en verplichtingen die daar tegenover staan, zouden dan voor rekening van de vraagouder komen.
- De *administratieve werkgeverslasten* nemen met name toe in de vorm van afdracht van loonheffing en sociale premies en een toename van re-

integratieverplichtingen. Daarnaast is er het *financiële risico* wat aanzienlijk toeneemt als gevolg van de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte gedurende 104 weken (zonder tegemoetkoming vanuit de overheid zoals bij pgb wel het geval is).

Datum
17 april 2024

Onze referentie

- De rechterlijke uitspraak legt een link met het rapport van de Commissie Kalsbeek, waarin pgb-dienstverlening en gastouderopvang aan huis als vergelijkbare sectoren zijn benoemd. Op het oog is de pgb-dienstverlening inderdaad vergelijkbaar met gastouderopvang aan huis:
 - Er zijn veelal vrouwen werkzaam in beide sectoren, waardoor er sprake zal zijn van indirect onderscheid dat gerechtvaardigd moet worden.
 - De sector wordt (deels) gefinancierd met publieke middelen.
 - De toeslag vanuit de overheid wordt alleen betaald voor opvang in de formele gastouderopvang, er is dan ook geen sprake van zwartwerken.
- Er zijn echter ook verschillen, waardoor het niet voor de hand ligt om de oplossingsrichtingen waaraan gedacht wordt voor pgb-dienstverlening één op één toe te passen op gastouderopvang aan huis:
 - De keuze voor kinderopvang is anders dan bij zorgverlening. Daarmee is gastouderopvang qua noodzakelijkheid en alternatieven niet goed vergelijkbaar met pgb-dienstverlening. Ouders kunnen er bijvoorbeeld voor kiezen om minder te gaan werken of men kan kiezen voor een andere vorm van kinderopvang.
 - Gastouderopvang aan huis is slechts (deels) gefinancierd met publiek geld, voor een deel is er sprake van een eigen bijdrage van de vraagouder.
 - Voor pgb-dienstverleners die op dit moment op meer dan drie dagen per week zorg verlenen, neemt de SVB in de meeste gevallen nu al de administratieve werkgeverstaken en re-integratiebegeleiding over.
- De oplossingen voor pgb zijn niet direct toepasbaar op gastouderopvang aan huis. De SVB neemt ingeval van pgb de belangrijkste aanvullende werkgeverstaken van de particuliere werkgever over. In de gastouderopvang is er geen partij om deze taken integraal over te nemen.
- Het is voor vraagouders een zodanig grote verzwarende van taken en kosten wanneer zij dit zelf moeten doen, dat het niet realistisch is om dit van vraagouders te verwachten. Zeker ook omdat er vanuit de overheid geen aanvullende vergoeding van de kosten tegenover staat, zoals bij pgb het geval is.
- De verwachting is dan ook dat vraagouders de reguliere werkgeversverplichtingen niet op zich kunnen nemen. Hierdoor zal de vraag naar gastouderopvang aan huis sterk dalen of mogelijk in zijn geheel verdwijnen.
- Het verdwijnen van de vraag naar gastouderopvang aan huis leidt ertoe dat ouders minder gaan werken en/of voor deze kinderen op zoek gaan naar een andere vorm van opvang, mogelijk informele opvang zonder kwaliteitscontrole. Een andere vorm van opvang kan daarnaast minder passend zijn voor het kind, bijvoorbeeld omdat het kwetsbaar is.
- Bovendien moeten diegenen die als gastouder aan huis onder de Rdah werken op zoek naar ander werk (want er is geen of minder vraag vanuit ouders). Hiervoor zijn mogelijkheden in de kinderopvangsector, maar deze zijn om de volgende redenen niet per definitie haalbaar voor iedereen:

- Instromen als pedagogisch medewerker in de dagopvang of BSO is alleen mogelijk op MBO niveau 3 (gastouderopvang is MBO niveau
- Reguliere gastouderopvang is alleen mogelijk als de gastouder daarvoor een geschikte locatie heeft.
- Diensten aanbieden als ZZP-er of freelancer. Zelfstandig ondernemer zijn vraagt andere kennis en vaardigheden van de gastouder.
- Diensten als gastouder aanbieden in het informele circuit, zonder kwaliteitscontrole en of bescherming van de gastouder.
- Op dit moment werken er ongeveer 3.600 gastouders aan huis onder de Rdah. Wanneer we ervanuit gaan dat er gemiddeld drie kinderen door de gastouder worden opgevangen, betekent dit dat er voor ruim 10.000 kinderen gebruik wordt gemaakt van gastouderopvang aan huis.
- Gezien de huidige krapte in de kinderopvangsector is het wenselijk om de gastouderopvang aan huis te behouden. Gezien de verschillen tussen pgb-dienstverlening en gastouderopvang, achten wij het juridisch uitlegbaar dat gastouderopvang aan huis mogelijk blijft onder de Rdah, met indirect onderscheid tot gevolg. De gevolgen voor vraagouder en gastouder zoals hiervoor toegelicht, zijn op dit moment te groot om de Rdah voor deze groep te laten vervallen. Een rechter kan daar wellicht op een later moment anders over oordelen.
- Wel blijft een gastouder aan huis op deze manier kwetsbaarder (o.a. bij ziekte die langer duurt dan zes weken). Goede informatie hierover aan de gastouder is essentieel. We zullen met brancheorganisaties bespreken hoe hierin (beter) kan worden voorzien.

Datum
17 april 2024

Onze referentie

Toelichting Financiële paragraaf (geen beslispunt)

- In 2022 waren er 34.807 arbeidsovereenkomsten van pgb-zorgverleners waarop de Rdah van toepassing was. In de praktijk hebben zorgverleners vaak meerdere arbeidsovereenkomsten onder de Rdah bij verschillende budgethouders. In de uitgavenraming wordt uitgegaan van 20.000 unieke zorgverleners. De verwachting is dat de uitgaven aan werknemersverzekeringen structureel toenemen met circa €8,4 miljoen per jaar. Dit is in de Voorjaarsnota 2024 verwerkt in de SZW begroting.
- De verzekeringsplicht en inhoudingsplicht betekenen voor werkgevers een gemiddelde verhoging van 20% werkgeverslasten. Deze kosten worden voldaan uit het pgb. VWS is nog aan het bezien hoe zij deze kosten zullen financieren, bijvoorbeeld via verhoging van het pgb. De kosten drukken in elk geval op de begroting van VWS. VWS verwacht voor de zomer de beleidsbeslissingen op dit punt te hebben afgerond en dekking te hebben geregeld.
- De werkgeverspremies bestaan uit premie voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf), de Werkhervattingskas (Whk) en het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). De verwachting is dat structureel circa €12,6 miljoen per jaar aan premies werknemersverzekeringen wordt geïnd.
- De kosten om voor een langere periode een deel van het loon door te betalen indien de pgb-zorgverlener arbeidsongeschikt is, worden ook uit het pgb voldaan. Deze kosten worden eveneens door VWS gedragen. VWS is ook op dit punt bezig met de beleidsbeslissingen hieromtrent en het regelen van dekking.
- Financiën (IRF) is door VWS aangehaakt en heeft aangegeven te kunnen instemmen met het in consultatie laten gaan van het wetsvoorstel, mits de budgettaire consequenties en verwerking door VWS helder zijn voordat het

wetsvoorstel in de MR wordt behandeld voor verzending aan de Raad van State (eind 2024).

Datum
17 april 2024

Onze referentie

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Nota 12 december 2023	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Algemeen deel wetsvoorstel	Ter informatie (niet verzenden)	
3	Overzicht uitzonderingen Rdah	Ter informatie (niet verzenden)	



Aan

Minister van SZW

nota

Nota start wetstraject Regeling dienstverlening aan huis

TER BESLISSING

Directie

Datum

12 december 2023

Onze referentie

Opgesteld door

Bijlage(n)

2

Aanleiding

- De Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft geoordeeld dat pgb-dienstverleners, die op minder dan vier dagen per week werken en daarom onder de regeling dienstverlening aan huis (Rdah) vallen, niet mogen worden uitgesloten van de verplichte verzekering voor de WW, omdat sprake is van indirecte discriminatie van vrouwen waarvoor geen voldoende rechtvaardiging bestaat. Over deze uitspraak hebben wij u eerder geïnformeerd (**bijlage 1**).
- Het uitzonderen van deze dienstverleners van de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen (waaronder WW, ZW en WIA) is geregeld in verschillende wetten. De wetten moeten op dit punt worden aangepast. In samenhang hiermee adviseren we u wet- en regelgeving op andere punten (overige bepalingen Rdah) ook te wijzigen.
- UWV geeft op dit moment met terugwerkende kracht tot 16 december 2021 (uitspraak rechtbank Rotterdam) uitvoering aan de uitspraak (verzekeringsplicht) en heeft naar aanleiding van de uitspraak een spontane uitvoeringstoets gedaan. U wordt over deze uitvoeringstoets binnenkort geïnformeerd in een separate nota.
- In deze nota informeren we u over het wetstraject en het hierin voorlopig meenemen van gastouders aan huis.

Geadviseerd besluit

- Gaat u akkoord met het voorbereiden van een wetsvoorstel voor het nieuwe kabinet, ter aanpassing van de Regeling dienstverlening aan huis en aanverwante wet- en regelgeving? Het wetsvoorstel zal in ieder geval de wet- en regelgeving in lijn brengen met de uitspraak van de CRvB en premieafdracht mogelijk maken. Deze vraag wordt eveneens voorgelegd aan de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. De staatssecretaris van Financiën - Fiscaliteit en Belastingdienst wordt hier ook over geïnformeerd.
- Gaat u ermee akkoord om bij de voorbereiding van het wetsvoorstel de volgende uitgangspunten te hanteren:
 - pgb-dienstverleners met een arbeidsovereenkomst zijn verplicht verzekerd voor werknemersverzekeringen en hier zullen premies voor worden afdragen;
 - de overige bepalingen uit de Rdah zijn in de toekomst niet langer op pgb-dienstverleners van toepassing;
 - voor pgb-dienstverleners aansluiting te verkennen bij de bestaande mitigerende maatregelen (om werkgeverschap vanuit de pgb-ontvanger te ondersteunen) die VWS uitvoert. Namelijk een publieke

tegemoetkomingsvoorziening voor loondoorbetaling in geval van ziekte en de SVB in alle pgb-gevallen een verplichte ondersteunende rol te geven in de werkgeverstaken.

Datum
12 december 2023

3. Gaat u akkoord met het (voorlopige) uitgangspunt om gastouders aan huis vooralsnog mee te nemen in dit wetsvoorstel zodat ook op deze groep in de toekomst de Rdah niet meer van toepassing is? Parallel verkennen we (nieuwe) mitigerende maatregelen om de gevolgen voor deze groep te dempen, waarbij tevens wordt gekeken naar de wenselijkheid en budgettaire dekking. De mogelijke maatregelen worden in deze nota toegelicht.

Onze referentie

Kernpunten

Wetstraject

- Het wetstraject is onder te verdelen in drie onderdelen, die hierna worden toegelicht:
 - Aanpassingen die *direct* volgen uit de uitspraak van de CRvB
 - Aanpassingen die *indirect* volgen uit de uitspraak van de CRvB
 - Gastouders aan huis meenemen in het wetsvoorstel

Ad 1. Aanpassingen die direct volgen uit de uitspraak van de CRvB

- Onder de Rdah vallen personen die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verrichten ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie zij in dienstbetrekking staan. Het gaat dan onder andere om pgb-zorgverleners en gastouders aan huis. Het doel van de Rdah is stimulering van de markt voor persoonlijke dienstverlening door werkgeverslasten te verminderen en zwart werken tegen te gaan.
- De CRvB oordeelde op 30 maart 2023 dat pgb-dienstverleners die werken onder de Rdah niet mogen worden uitgesloten van de verzekeringsplicht voor de WW, omdat sprake is van verboden indirecte discriminatie van vrouwen. Omdat het pgb uit publieke middelen wordt gefinancierd en de salarisadministratie centraal wordt uitgevoerd door de SVB, is er geen sprake van een risico van een zwart circuit en zijn er beperkte administratieve lasten voor de individuele werkgever.
- Hoewel dit legitieme doelstellingen van de Rdah kunnen zijn, spelen ze in dit geval (pgb) geen rol. De uitzonderingsbepaling in de WW moet daarom buiten toepassing worden gelaten volgens de CRvB. In de ZW, WAZO-verlof en de WIA gelden vergelijkbare uitzonderingen. Ook daarvan kan op basis van de CRvB uitspraak geconcludeerd worden dat deze uitzonderingen buiten toepassing gelaten moeten worden. Op dit moment wordt hier, op basis van de uitspraak, voor pgb-dienstverleners al uitvoering aan gegeven door UWV en de SVB.
- Zonder wetswijziging is het niet mogelijk om premie voor de werknemersverzekeringen te innen, terwijl wel recht op een uitkering bestaat. Dit is strijdig met het verzekeringsbeginsel. Daarom wordt voorgesteld om de werkgever (pgb-budgethouder) verplicht te stellen werkgeverspremies te betalen via de loonaangifte. Daarbij verkennen we met VWS en de SVB de mogelijkheid om de SVB in de hiervoor genoemde taken een verplichte rol te geven, zodat pgb-budgethouders in hun rol als werkgever in deze taken worden ondersteund. Deze werkzaamheden sluiten bovendien aan bij de huidige dienstverlening van de SVB ten aanzien van de ondersteuning van pgb-budgethouders die werknemers in dienst hebben die op vier dagen of meer werken (en dus nu ook al niet onder de Rdah vallen).

- Bij het wetsvoorstel zal vanwege de premieafdracht samen met Financiën worden opgetrokken, omdat de wens bestaat de afdracht via de loonaangifte te innen. Ook zal het raken aan wetgeving van VWS voor wat betreft pgb-dienstverlening. Het wetstraject en verkennen van bepaalde aanpassingen zal steeds in nauwe samenspraak met deze partijen plaatsvinden.

Datum
12 december 2023

Onze referentie

Gevolgen

- Deze aanpassingen hebben op hoofdlijnen de volgende gevolgen:
 - De pgb-dienstverlener is verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Dat betekent dat de werkgever (de pgb-budgethouder) hiervoor ook premies zal moeten gaan afdragen. De werkgever zal ook de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet afdragen. Daarnaast wordt ook de wenselijkheid onderzocht om de werkgever inhoudingsplichtig te maken voor de loonbelasting en de premie volksverzekeringen. Nu is het zo dat de betreffende arbeidsinkomsten zijn onderworpen aan inkomstenbelasting en premie volksverzekering via de aanslag inkomstenbelasting.
 - De WAZO-uitkering wordt niet langer gerelateerd aan het minimumloon, maar aan het eigen loon. Ook kan voortaan via de reguliere wet- en regelgeving aanspraak worden gemaakt op alle verlofsoorten.

€?
dus pgb ↑?

idem

Advies: Op basis van de uitspraak zijn pgb-dienstverleners verplicht verzekerd voor de werknemersregelingen. We adviseren u daarom om de wet op dit punt in overeenstemming met de uitspraak te brengen. Daarnaast adviseren we u om de wet- en regelgeving aan te passen, zodat het mogelijk wordt om premies voor deze verzekeringen te innen. Kunt u hiermee instemmen?

alch
map vooraf
duidelijk € en
wie dat betaalt?

Ad 2. Aanpassingen die indirect volgen uit de uitspraak van de CRvB

- De Rdah is een verzameling van bepalingen die er ook voor zorgen dat bepaalde arbeidsrechtelijke bepalingen niet van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst van de dienstverlener, naast een uitzondering op de verzekeringsplicht. Een overzicht van de Rdah is opgenomen als **bijlage 2**.
- Bij een nadere analyse van de uitspraak is bezien of het toepassen van de overige bepalingen uit de Rdah op pgb-dienstverleners eveneens leidt tot indirecte discriminatie (t.o.v. reguliere werknemers) waarvoor geen rechtvaardiging bestaat. Dat is hoogstwaarschijnlijk het geval. De publieke financiering én ondersteuning die de SVB pgb-houders als werkgever in deze kan bieden is daarin een relevante overweging.
- Uitgangspunt is daarbij dat voor alle uitzonderingen in de Rdah hetzelfde (legitieme) doel geldt: met de Rdah is beoogd de arbeidsmarkt voor persoonlijke dienstverlening te stimuleren, en illegale arbeid te voorkomen. Voor de beoordeling van de noodzakelijkheid en geschiktheid van de overige bepalingen van de Rdah dient per uitzondering te worden bekeken of dezelfde redenering zoals door de rechtbank en CRvB ten aanzien van de uitzonderingen voor werknemersverzekeringen is gegeven, kan worden gevolgd.
- Dat geldt in elk geval voor de uitzondering die is gemaakt ten aanzien van de loondoorbetalingstermijn ingeval van ziekte. Deze is in de Rdah verkort van 104 weken naar zes weken. Deze uitzondering is nauw verbonden met de uitzonderingen die zien op de werknemersverzekeringen. Daarbij is relevant dat loondoorbetaling ingeval van ziekte in het Europese recht¹ onder het sociale zekerheidsrecht wordt geschaard. De uitspraak van de CRvB ziet ook op de sociale zekerheid. Tevens zou er in bepaalde gevallen (bijvoorbeeld

¹ Verordening 883/2004.

wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) in beginsel een gat van 98 weken ontstaan tussen de loondoorbetaling bij ziekte van 6 weken en het recht op WIA na 104 weken, omdat niet kan worden teruggevallen op de ZW. Als dit niet aangepast wordt, zou de situatie ontstaan dat deze groep werknemers wel verplicht verzekerd is voor de ZW en WIA, maar dat zij geen aanspraak kunnen maken op de reguliere bescherming van 104 weken loondoorbetaling ingeval van ziekte. Dit is niet uitlegbaar en past niet bij het huidige stelsel, waarin in principe een dekkend stelsel van inkomensbescherming bij ziekte wordt verondersteld.

Datum
12 december 2023

Onze referentie

- In beginsel kan dezelfde redenering ook worden gevolgd voor de overige uitzonderingen in de Rdah, zoals ontslag, scholing en de overgang naar een andere vorm van arbeid. Deze uitzonderingen zijn nu immers ook al niet van toepassing op de groep pgb-dienstverleners die op vier of meer dagen werkt. Anderzijds speelt hierbij ook de vraag of het beleidsmatig wenselijk is om de verplichtingen die hieruit voortvloeien neer te leggen bij de pgb-budgethouders en of de SVB hier eveneens een rol in kan spelen om de gevolgen voor werkgevers te verzachten. Dit zullen we komende periode nader verkennen.

Gevolgen

- Het laten vervallen van de overige arbeidsrechtelijke bepalingen uit de Rdah voor pgb-dienstverleners heeft op hoofdlijnen de volgende gevolgen:
 - De loondoorbetalingstermijn ingeval van ziekte (70% van het loon) wordt verlengd van de huidige zes weken naar 104 weken. Ook zullen de reguliere re-integratie inspanningen verplicht worden.
 - Bij het ontbreken van instemming van de werknemer zal de werkgever toestemming bij UWV moeten aanvragen om de arbeidsovereenkomst te kunnen opzeggen ingeval van langdurige arbeidsongeschiktheid en bedrijfseconomische redenen (voor zover dit aan de orde kan zijn) en toestemming bij de kantonrechter ingeval van een andere ontslaggrond.
 - De scholingsplicht gaat gelden.
 - Daarnaast kan de werknemer, op grond van de Wet flexibel werken verzoeken om een overgang naar een andere vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.
- Bovenstaande effecten, hebben tot gevolg dat sprake is van intensivering van kosten en lasten voor werkgevers met werknemers die onder de Rdah vielen. Indien wordt gewerkt op vier dagen of meer per week gelden deze gevolgen al (want dan valt men niet onder de Rdah). Dat kan een ontmoedigend effect hebben op het gebruik maken van deze diensten.
- Om deze ongewenste neveneffecten te ondervangen willen we, samen met VWS, enkele mitigerende maatregelen verkennen en hier in een later stadium een besluit over vragen:
 - Een publieke tegemoetkomingsvoorziening voor 104 weken loondoorbetaling bij ziekte, om het financiële risico voor pgb-budgethouders te dempen.
 - De SVB een verplichte rol geven in de werkgeverstaken, om onder andere de administratieve lasten voor de werkgevers/pgb-budgethouders te beperken.
- Op dit moment wordt ingeval van ziekte van de pgb-dienstverlener door de SVB het pgb-budget al aangevuld met een vergoeding ter hoogte van het loon voor de duur van de loondoorbetalingsplicht (zes weken voor pgb-dienstverlening onder de Rdah en 104 weken voor pgb-dienstverlening ingeval sprake is van vier dagen of meer per week), zodat de pgb-budgethouder voor de duur van die periode andere zorg kan inkopen. Dit

buitenwettelijk begunstigend beleid zou dan moeten worden voortgezet en uitgebreid. De SVB heeft hier onlangs een uitvoeringstoets op uitgebracht. SV zal hier op reageren.

Datum
12 december 2023

Onze referentie

Advies: Op basis van de uitspraak is hoogstwaarschijnlijk geen rechtvaardiging te geven om de overige bepalingen van de Rdah te blijven toepassen op pgb-dienstverleners. Dit mede gelet op het feit dat pgb-dienstverlening publiek gefinancierd is én de SVB ook ondersteuning biedt om de werkgeversgerelateerde taken van pgb-houders te kunnen vervullen.

PS || Wij adviseren u daarom om wet- en regelgeving ook op deze punten voor pgb-dienstverleners aan te passen en hen (zoveel mogelijk) gelijk te behandelen met reguliere werknemers. Parallel daaraan verkennen we of dit voor alle uitzonderingen in de Rdah noodzakelijk is en onderzoeken we samen met VWS en de SVB of en hoe we de gevolgen voor werkgevers (zowel qua kosten als belasting met werkgeverstaken) kunnen verzachten. Daarbij is het uitgangspunt te zorgen dat werkgevers hier zo min mogelijk last van hebben door een aanvulling ter hoogte van het loon voor de duur van de loondoorbetalingsplicht en de SVB een verplichte rol te geven in werkgeverstaken. Kunt u met deze lijn instemmen?

Ad 3. Gastouders aan huis meenemen in het wetsvoorstel

- Bij een nadere analyse van de uitspraak is eveneens bezien of toepassing van de Rdah voor andere beroepsgroepen zou kunnen leiden tot indirecte discriminatie waarvoor geen rechtvaardiging bestaat.
- Zowel de rechtbank Rotterdam als de CRvB verwijzen in hun uitspraak naar een rapport van de Commissie Kalsbeek. In dit rapport (2014) wordt geconcludeerd dat de Rdah voor *publiek gefinancierde beroepen* geen bijdrage levert aan het voorkomen van zwartwerken en het verminderen van administratieve lasten voor de individuele werkgever. Naast pgb-dienstverleners strekt het advies van de Commissie Kalsbeek zich uit tot gastouders aan huis.
- Met gastouders aan huis wordt niet de hele groep gastouders bedoeld, maar slechts de groep gastouders die opvangen op het woonadres van de kinderen (*nanny's*) en die onder de Rdah (minder dan vier dagen per week) vallen. Dat zijn naar verwachting ongeveer 2.640 gastouders.²
- Om aanspraak te kunnen maken op kinderopvangtoeslag voor de zorg door de gastouder aan huis is het noodzakelijk dat de betreffende gastouder aan huis in het Landelijk Register Kinderopvang (LRK) staat geregistreerd. Een dergelijk LRK-nummer is vervolgens weer een voorwaarde voor het hebben van recht op kinderopvangtoeslag. Hierdoor is handhaving vanuit de overheid beter mogelijk en is zwartwerken enkel mogelijk buiten het publiek bekostigde stelsel. Ook wordt altijd gewerkt met tussenkomst van een gastouderbureau. Daarmee is deze groep vergelijkbaar met de groep pgb-dienstverleners.
- Er zijn echter ook verschillen. De verzekeringsplicht leidt voor vraagouders³ tot toename van administratieve lasten én tot ca. 20% extra loonkosten. Dat is anders ingeval van pgb. Ingeval van pgb worden deze administratieve

² Dit betreft het aantal unieke gastouders. Het betreft 16% van de totale populatie gastouders van circa 16.500. Gastouders die opvangen in eigen huis werken meestal als zelfstandige, ofwel als ZZP'er/ondernemer voor de Belastingdienst (49%) ofwel als freelancer met 'inkomsten uit overig werk' (20%). De overige 15% is in loondienst bij het gastouderbureau.

³ Ouders die een gastouder aan huis inschakelen en daarmee werkgever zijn.

dan dus wel verhoje!

lasten grotendeels door de SVB uitgevoerd en komen deze extra loonkosten uit het verhoogde pgb-budget. De CRvB heeft in zijn uitspraak aangegeven dat de hoogte van het pgb toereikend moet zijn en dat dit betekent dat verhoging van pgb-tarieven effect heeft op de algemene middelen. Dat is ingeval van gastouders aan huis anders. De publieke tegemoetkoming ingeval van gastoudersopvang is onder andere gebaseerd op het inkomen van de vraagouder en is niet bedoeld om alle kosten te dekken. Het is bovendien niet mogelijk om vraagouders gericht te compenseren via een hogere toeslag, omdat slechts een klein deel van de gastouders aan huis werkt onder de Rdah.

Datum
12 december 2023

Onze referentie

- **Advies:** Op basis van de uitspraak is er mogelijk eveneens geen rechtvaardiging om de Rdah toe te passen op gastouders aan huis. Vanuit het belang van arbeidsbescherming adviseren we u om gastouders aan huis vooral nog mee te nemen in de hiervoor aangekondigde wetswijziging. We willen we parallel aan het voorbereiden van wet- en regelgeving een aantal zaken verkennen. Dit wordt hieronder toegelicht.

BS

Belangrijke aandachtspunten:

- Vanuit het belang van arbeidsbescherming bestaat de intentie om gastouders aan huis mee te nemen in het wetstraject. Tegelijkertijd zijn er ook verschillen met pgb, die ertoe kunnen leiden dat de gevolgen van dergelijke wijzigingen een (te) grote impact hebben op de groep gastouders aan huis.
- Zo maken we ons zorgen over de gevolgen die deze wijzigingen met zich meebrengen voor gastouderopvang aan huis, in de huidige context waarin het aantal gastouders al jaren afneemt en er veel op de gastouderopvang afkomt (zoals discussie over de inkomsten, de rechtelijke uitspraak over speeltoestellen en het verbetertraject gastouderopvang).
- Door de extra plichten en kosten voor vraagouders bestaat het risico dat de vraag naar gastouders aan huis afneemt. Een deel van de vraag kan zich verplaatsen naar opvang bij een gastouder thuis of in een kindercentrum, maar dat geldt in mindere mate voor het aanbod (niet alle gastouders kunnen of willen deze overstap maken). Daarmee kan dit leiden tot een verdere daling van het aanbod van gastouders en de toegankelijkheid van de kinderopvang. Ook kan een deel van vraag en aanbod zich verplaatsen naar het informele circuit (zonder sociale zekerheid én zonder kwaliteitscontrole), waarmee er alsnog een risico is op zwart werken. Tot slot kan opvang aan huis vaker plaatsvinden onder overeenkomst van opdracht.
- De komende periode zullen we mogelijke ongewenste neveneffecten verder in beeld brengen en enkele mitigerende maatregelen verkennen om deze waar mogelijk en wenselijk te beperken. Dat ziet specifiek op de volgende punten:
 - Een publieke tegemoetkomingsvoorziening voor 104 weken loondoorbetaling bij ziekte, om het financiële risico voor vraagouders te dempen.
 - Het gastouderbureau een verplichte rol geven in (een deel van) de werkgeverstaken, om onder andere de administratieve lasten voor de werkgevers/vraagouders te beperken.
 - Zicht krijgen op de marge binnen de huidige tarieven voor de financiële ruimte die er is om de verzekeringsplicht op te vangen. Bijvoorbeeld door dit mee te nemen in het kostprijsonderzoek dat in 2024 wordt gestart voor kinderopvang.
- Aan de hand van de verkregen inzichten en mogelijkheden zal worden gezien of gastouders aan huis onderdeel blijven van het wetsvoorstel.

11 ddd

←

←

pgb

BS

4. Financiële gevolgen en de voorjaarsbesluitvorming

- De voorjaarsbesluitvorming is het aangewezen besluitvormingsmoment om dekking te organiseren voor de financiële gevolgen van de CRvB-uitspraak en de overige elementen uit het wetstraject. Volgens de begrotingsregels van het demissionaire kabinet kan een concreet beleidsvoornemen pas aan de Kamer worden gemeld als de dekking van de financiële gevolgen is geregeld.
- De uitspraak van de CRvB leidt tot een recht op werknemersverzekeringen voor pgb-dienstverleners die werken onder de Rdah. Omdat deze kosten (op lange termijn naar verwachting tussen de €10-20 miljoen/jaar) onvermijdelijk zijn, worden deze betrokken bij de voorjaarsbesluitvorming 2024. Tegenover deze uitgaven staan op termijn eveneens hogere premieontvangsten.
- Voor de extra uitvoeringskosten van het UWV is reeds € 2 miljoen toegekend voor 2024, vanaf 2025 loopt dit als volumecomponent in het reguliere bekostigingsmodel (lightmodel).
- Het verhogen van het pgb-budget ter compensatie van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte (en de verlenging van zes naar 104 weken) leidt tot extra uitgaven van de SVB. Het is aan VWS om hier (als beleidsmatig verantwoordelijke voor het pgb) dekking voor te regelen. Dat geldt ook voor de uitvoeringskosten van de SVB voor het uitvoeren van werkgeverstaken. Omdat in het voorjaar van 2024 nog niet alle financiële knelpunten in kaart zijn gebracht en van dekking zijn voorzien, kan dit nog niet meelopen met de voorjaarsbesluitvorming in 2024. Dat kan wellicht voor vertraging van het wetstraject zorgen.
- Het laten vervallen van Rdah voor gastouders aan huis en een mogelijke publieke compensatieregeling voor de loondoorbetalingstermijn heeft ook financiële gevolgen. Die gevolgen moeten nog nader in kaart worden gebracht. De voorjaarsbesluitvorming is het aangewezen moment om hierover een besluit te nemen, maar komt waarschijnlijk te vroeg. Bovendien stuurt Financiën aan op een beleidsarm voorjaar, gezien de demissionaire status van het kabinet. Dit loopt daarom waarschijnlijk mee op een later moment.

Datum

12 december 2023

Onze referentie

Proces en informeren Kamer

- We zullen de Kamer begin 2024 informeren over de stand van zaken in dit dossier.
- De nota is afgestemd met de directie WR (afdeling WEU en Wiza), directie Kinderopvang, WBJA en FEZ. De nota is ter informatie gedeeld met VWS en Financiën.

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Nota d.d. 5 april 2023	Ter informatie (niet verzenden)	Nota n.a.v. uitspraak CRvB
2	Overzicht Rdah	Ter informatie (niet verzenden)	