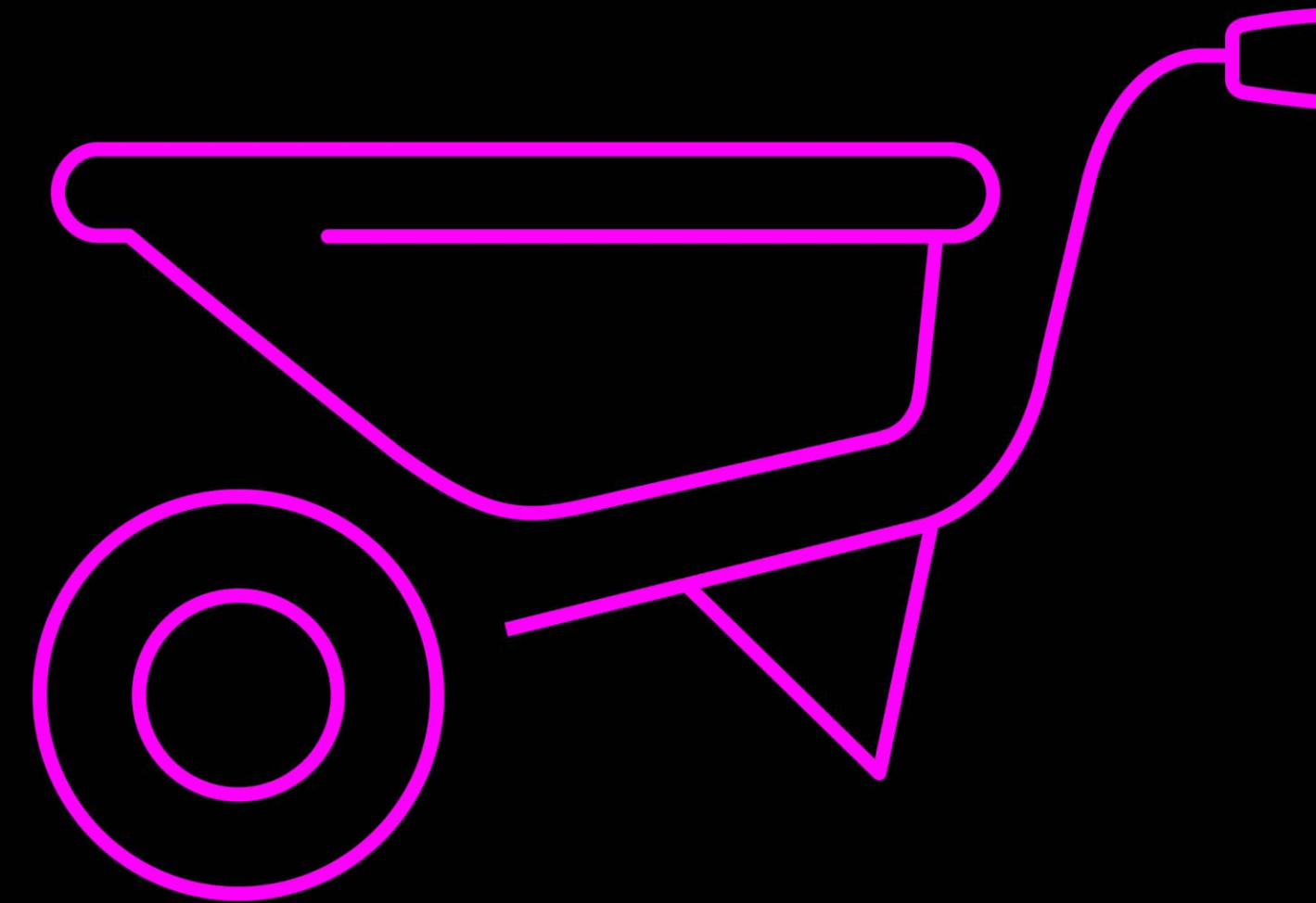
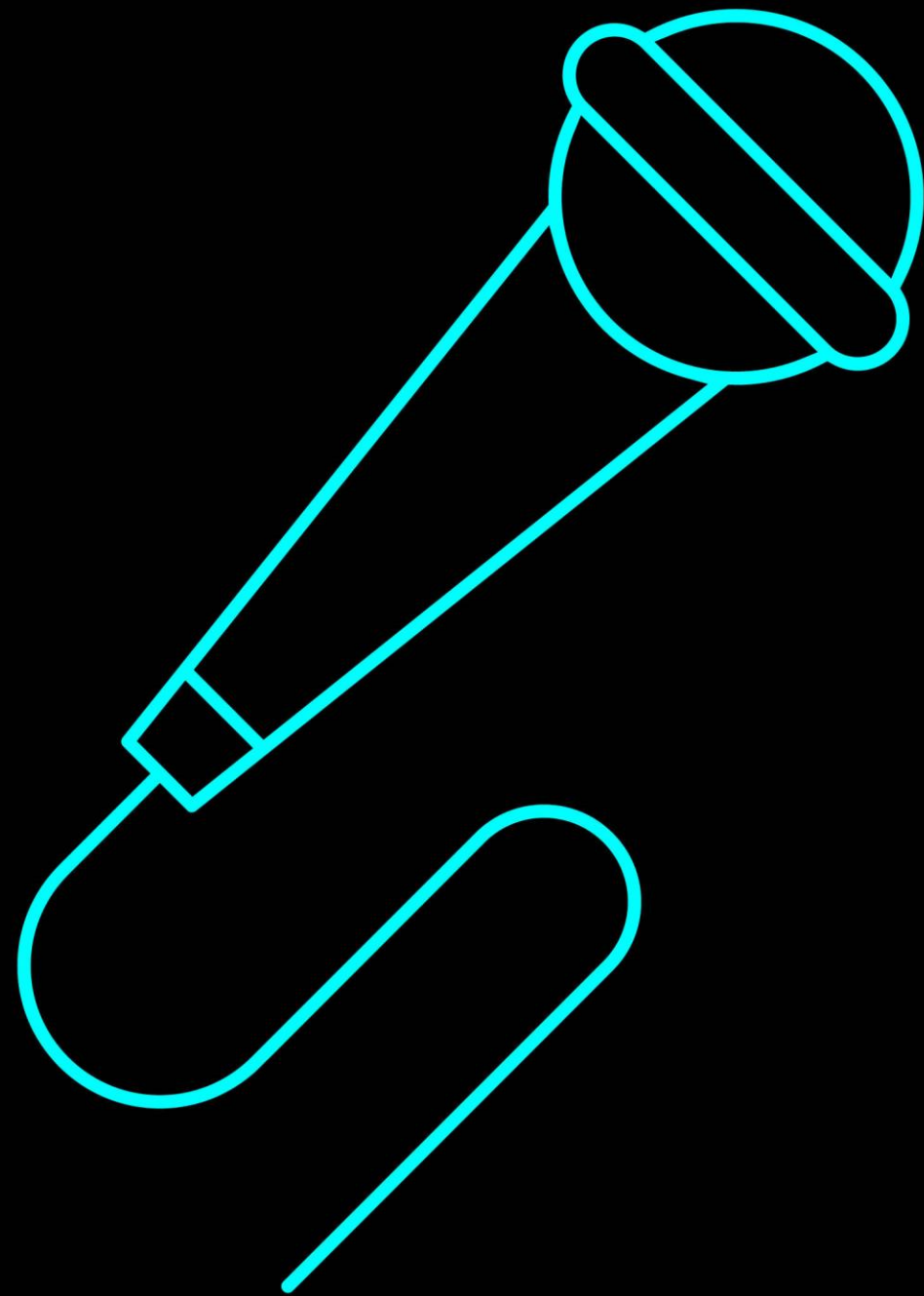


21 nov 2019
DeFabrique

Labour Lawlands



Premiedifferentiatie: de prijs van flex

Paul van den Boom, FNV

Marco Veenstra, AWWN

Premiedifferentiatie: de prijs van flex

In de workshop “Premiedifferentiatie: de prijs van flex” wordt ingegaan op de verandering van de WW premie per 1 januari 2020 van een generieke premie en sectorale gedifferentieerde premie naar een premiedifferentiatie naar contractvorm. Allereerst wordt kort ingegaan op waarom de wetgever heeft gekozen om flexibele contracten duurder te maken en wel op deze wijze. Wat is de achtergrond van deze ingrijpende verandering. Het zwaartepunt van deze workshop zal echter liggen bij hoe deze regeling er nu exact uit gaat komen te zien en wat de arbeidsrechtelijke gevolgen zijn voor de werkgever en met name de gevolgen voor de dagelijkse praktijk van HR. Wie gaan er onder de hoge, en wie onder de lage premie vallen? Wat zijn de gevolgen voor oproepcontracten, beschikbaarheidsdiensten, overwerk, arbeidsovereenkomsten met jongeren, enzovoort. Kortom de politieke context en de dagelijkse praktijk.

Regeerakkoord 2017

“De sleutel naar een eerlijker arbeidsmarkt ligt in de gelijktijdige beweging: vast werk minder vast maken en flexwerk minder flex.”

“Differentiatie van de WW-premie naar type contract

Het kabinet gaat bekijken hoe de premiedifferentiatie in de WW kan bijdragen aan het aantrekkelijker maken van het vast contract ... kan gekozen worden voor een vormgeving over de eerste zes maanden WW waarbij contracten voor onbepaalde duur een lager premiepercentage toegerekend krijgen dan contracten voor bepaalde tijd.

Hiermee wordt het vaste contract – het contract voor onbepaalde tijd - aantrekkelijker.”

Uit de hand gelopen flexibilisering

- *Meer dan 30 % flex*
- *Niet meer alleen voor “piek en ziek”*
- *Verdienmodel*

- *Sociaal Akkoord 2013*
- *Het is dringend nodig de rechten en bescherming van mensen met een flexibele arbeidsrelatie (flexwerkers) te verbeteren en oneigenlijke vormen van flexwerk met alle mogelijke middelen tegen te gaan.*

Premiedifferentiatie WW

Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) voorziet vanaf 1 januari 2020 in premiedifferentiatie WW

Doel:

- *Duurder maken van flex waardoor werkgevers eerder een vast contract zullen aanbieden (prikkel)*
- *Schadelast gekoppeld aan contract*
- *Schade niet langer per sector doorberekenen*
- *Leidt tot afschaffen sectorfondsen*

Premiedifferentiatie WW

- *Eén lage premie voor “vaste” contracten en één hogere premie voor (alle) “flex” contracten.*
- *Premie wordt jaarlijks vastgesteld*
- *Maar vast verschil van 5 procentpunt*
- *NB premiedifferentiatie geldt niet voor eigenrisicodragers WW (o.a. onderwijs, overheid en geprivatiseerde bedrijven), die betalen immers geen premie*

Premiedifferentiatie WW

Is premiedifferentiatie naar soort contract nieuw?

- *Nee, kennen we nu ook al voor de sectoren Agrarisch bedrijf, Bouwbedrijf, Horeca algemeen, Culturele instellingen en Schildersbedrijf*
- *Daar wordt onderscheid gemaakt naar de contractduur (dienstverbanden korter dan een jaar en dienstverbanden van 1 jaar of langer)*

Definitie vast contract

Lage premie uitsluitend bij vast contract

- *Vast contract is schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarin de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig is vastgelegd (dus geen oproepovereenkomst)*

Voor alle overige contracten geldt hoge premie, m.u.v. laag tarief voor:

- *Per loonaangiftetijdvak voor jongeren onder 21 jaar, mits verloonde uren $\leq$ 48 uur per 4 weken of $\leq$ 52 uur per maand*
- *Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)*

Wanneer is er een oproepovereenkomst?

Er is sprake van een oproepovereenkomst:

- *Wanneer de omvang van de arbeid niet is vastgelegd in een aantal uren per tijdseenheid van maximaal een maand;*
- *Wanneer de omvang van de arbeid niet is vastgelegd in een aantal uren per tijdseenheid van maximaal een jaar waarbij het loon gelijkmatig over het jaar is gespreid; of*
- *Wanneer de werknemer op grond van artikel 7:628 lid 5 of artikel 7:691 lid 7 BW (uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht) geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.*

Wanneer is er een oproepovereenkomst?

- *Oproepovereenkomst: nul-uren (MUP), of min-maxcontract*
- *Geen oproepovereenkomst: jaarurenovereenkomst, mits loon evenredig over het jaar is verspreid*

NB bij mogelijkheid tot verrekening van min-uren als ontstaan daarvan in redelijkheid voor rekening van werkgever dient te komen is er sprake van een oproepovereenkomst, want uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht

Wanneer is er géén oproepovereenkomst?

Besluit nadere regels over oproepovereenkomsten

regelt welke arbeidsovereenkomst geen oproepovereenkomst is:

- *vaste arbeidsovereenkomst met*
 - *consignatie*
 - *bereikbaarheidsdiensten*
 - *aanwezigheidsdiensten*
- *mits deze diensten in geld of tijd worden vergoed*
- *Nu nog vergoeding per uur, maar “per uur” gaat geschrapt worden*
- *NB In geld vergoede uren zijn verloonde uren die meetellen voor de premieherziening!*

Wat gaat gelden bij oproepovereenkomsten?

- *Oproep schriftelijk of elektronisch minstens 4 (kalender)dagen voor aanvang, anders mag werknemer weigeren*
NB Geplande werkdag telt niet mee, dus voor werk op zaterdag moet oproep uiterlijk dinsdag plaatsvinden
- *Bij intrekken of wijzigen oproep binnen 4 dagen voor aanvang heeft werknemer recht op loonbetaling voor oorspronkelijke oproep*
- *Termijn van 4 dagen kan bij cao bekort worden tot 24 uur*
NB Geldt dan niet voor uitzendkrachten, voor hen geldt Uitzend-cao. Daarin is dit (nog) niet geregeld
- *Opzegtermijn voor oproepkracht met nulurencontract:*
4 dagen (of kortere cao-termijn)

Wat gaat gelden bij oproepovereenkomsten?

- *Bij continuering dienstverband (geen verplichting) na 12 maanden moet werkgever binnen 1 maand schriftelijk of elektronisch aanbod doen voor vaste arbeidsomvang:*
 - *gemiddelde over voorafgaande 12 maanden*
 - *samentelling bij opvolging contracten met max. 6 mnd. tussenpoos*
 - *tussenpoos zelf telt niet mee*
 - *werknemer heeft ten minste 1 maand voor aanvaarding*
- *Wet schrijft niet voor wat voor soort contract bij continuering, mag ook jaarurennorm zijn*
- *Komt werkgever verplichting niet na, dan toch na dertiende maand loonbetaling voor uren die hij had moeten aanbieden*
NB verjaringstermijn loonvordering is 5 jaar
- *Werknemer mag aanbod afwijzen*

Premieherziening met terugwerkende kracht

Herziening: toch hoog tarief (met terugwerkende kracht) als:

- *Arbeidsovereenkomst binnen 2 maanden na aanvang is geëindigd (maakt niet uit door wie)*
- *In het kalenderjaar meer dan 30% uren worden verloond dan overeengekomen*
- *Niet van belang is wanneer recht op loon is ontstaan, maar wanneer uren zijn uitbetaald*

NB Tussentijds uitbetaalde vakantie, overwerk maar ook uren consignatie en bereikbaarheid zijn verloonde uren!

Administratieve lasten

- *Werkgever moet op loonstrook aangeven of het gaat om een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd*
- *Bij lage premie schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en afschrift daarvan bewaren in administratie*
- **NB** *Géén schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd?*
- hoge premie, ook als arbeidsrechtelijk gezien onbepaalde tijd buiten kijf is
- *Bij wijziging premie met terugwerkende kracht moet werkgever correctie toepassen voor loonadministratie en loonaangifte*
- *Terugwerkende kracht over maximaal een jaar*

Effect premiedifferentiatie WW

- *In 2019 betaalt werkgever sector- en Awf-premie*
- *In 2020 alleen nog gedifferentieerde Awf-premie, met hoog/laag percentage*
- *Wat betekent dit financieel voor werkgevers?*

Effect premiedifferentiatie WW

Gevolgen premiedifferentiatie voor werkgevers

- *Afhankelijk van hoogte van de huidige premie, en verhouding vast - flex*
- *Voorlopig wordt uitgegaan van:*
 - Vast 2,94%*
 - Flex 7,94%*
- *Premie 2015 - 2019*
 - Gemiddelde sectorpremie: 1,47%*
 - Awf 2019 3,60%*

Effect premiedifferentiatie WW

SZW: macro moeten werkgevers hetzelfde premiebedrag opbrengen

Micro: winnaars en verliezer

Verschil premie 2020 met premie 2019 hangt van meerdere factoren af:

- *Gemiddelde sectorpremie in 2019 laag omdat diverse sectoren overschot wilden afbouwen*
- *Gem. sectorpremie 0,77%, maar feitelijke sectorpremie 2019 loopt van 0,00% tot 3,95%*
- *Awf voor 2019 onverwacht verhoogd*
- *Verhouding vast/flex*

Sectorfondsen

Door Wab geen premiedifferentiatie meer per sector

Reden:

- *Uitvoering sectorindeling te complex voor belastingdienst*
- *Grenzen van sectoren vervagen*
- *Sommige sectoren zijn inmiddels te klein*
- *Sectorfondsen worden opgeheven, geen sectorindeling meer op grond van Wfsv*
- *Vermogens per 2020 over naar Awf*

Sectorfondsen

- *Doorwerking voor ZW/WGA moet nog worden uitgewerkt*
- *Ao-uitkeringen uit sectorfondsen naar Aof/Whk*
- *Nieuwe premiesystematiek ontwikkelen voor kleine/middelgrote werkgevers die publiek verzekerd zijn*

Lagere regelgeving

Gepubliceerd:

- *Besluit tot wijziging Besluit Wfsv i.v.m. aanpassing premiedifferentiatie WW en afschaffing sectorfondsen;*
- *Besluit nadere regels over oproepovereenkomsten;*
- *Wijziging Regeling Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) in verband met aanpassing van de premiedifferentiatie voor werknemersverzekeringen;*

Wat speelt er nog

- *Motie-Wiersma/Heerma (35 074 nr. 46) over maatwerkoplossingen voor knelpunten bij seizoensarbeid;*
- *Discussie over onvermijdelijke flex*
- *Horeca en landbouw*

Wat speelt er nog

- *Motie-Wiersma (35 074 nr. 47) over de mogelijkheid voor een extra premiecategorie voor langjarige tijdelijke contracten.*
- *Aan de Eerste Kamer heeft minister Koolmees toegezegd hier ook een verkenning naar een mogelijke uitzondering voor seizoensarbeid in mee te nemen.*

Informatie overheid

Kennisdocument premiedifferentiatie:

www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2019/09/09/kennisdocument-premiedifferentiatie-ww

Algemeen over Wab:

www.rijksoverheid.nl/wab

Tot slot

Vragen?

**Labour
LawLands**

