

WIJ WILLEM ALEXANDER,  
BIJ DE GRATIE GODS,  
KONING DER NEDERLANDEN,  
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,  
ENZ. ENZ. ENZ.

Ontwerpbesluit van  
tot wijziging van het Besluit Wfsv in verband met aanpassing van de premiedifferentiatie  
voor de WW en afschaffing van de sectorfondsen

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
van 09 april 2019, nr. 2019-0000053027;

Gelet op de artikelen 27, eerste, tweede en derde lid, 115, derde en vierde lid, en 117b,  
zesde lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid van [niet invullen],

**HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:**

Artikel I

Het Besluit Wfsv wordt als volgt gewijzigd:

A

Het opschrift van hoofdstuk 2, paragraaf 1, komt te luiden:

**§ 1. Gedifferentieerde premie Algemeen Werkloosheidsfonds**

B

Artikel 2.1 wordt als volgt gewijzigd:

1. De onderdelen a, b en c komen te luiden:
  - a. *AWF-premie*: de premie tot dekking van de uitgaven van het Algemeen Werkloosheidsfonds, bedoeld in artikel 23 van de Wfsv;
  - b. *percentages van de AWF-premie*: de percentages van het loon die op grond van artikel 27, eerste lid, van de Wfsv worden vastgesteld;
  - c. *de werkloosheidslasten*: hetgeen op grond van artikel 100 van de Wfsv ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds komt.
2. De onderdelen d tot en met h vervallen.

C

De artikelen 2.1a, 2.1b en 2.1c vervallen.

D

Artikel 2.2 komt te luiden:

**Artikel 2.2 Wijze van vaststelling percentages van de AWf-premie**

Het hoge percentage van de AWf-premie wordt vijf procentpunten hoger vastgesteld dan het lage percentage.

E

Artikel 2.2a vervalt.

F

Artikel 2.3 komt te luiden:

**Artikel 2.3 Herziening van het lage percentage van de AWf-premie**

1. Het lage percentage, bedoeld in artikel 2.2, wordt herzien voor een reeds verstreken periode voor een werknemer, die niet een werknemer is als bedoeld in artikel 27, derde lid, van de Wfsv:

- a. van wie de dienstbetrekking binnen twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking is geëindigd;
- b. ten aanzien van wie de werkgever meer dan 30% meer verloonde uren als bedoeld in artikel 38b, vierde lid, van de Wfsv in de loonaangifte over het betreffende kalenderjaar op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 heeft verantwoord dan het aantal uren dat als omvang van de te verrichten arbeid is overeengekomen ten aanzien van de dienstbetrekking of dienstbetrekkingen tussen de betreffende werkgever en werknemer;
- c. ten aanzien van wie uit hoofde van de dienstbetrekking een uitkering op grond van de Werkloosheidswet is toegekend of ten aanzien van wie ten gevolge van inkomensverlies bij de betreffende werkgever een uitkering op grond van de Werkloosheidswet herleeft, waarbij het recht op die uitkering is ontstaan dan wel herleefd binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking;
- d. aan wie uit hoofde van dezelfde dienstbetrekking opnieuw een uitkering op grond van de Werkloosheidswet is toegekend of herleefd, nadat het lage premiepercentage, bedoeld in artikel 2.2, over een periode waarvan het einde ten hoogste een jaar is gelegen voor de dag waarop het recht op die uitkering ontstond of herleefde, voor herziening in aanmerking kwam op grond van onderdeel c.

2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt de dienstbetrekking geacht niet te zijn onderbroken indien sprake is van elkaar zonder onderbreking opvolgende arbeidsovereenkomsten.

3. Het eerste lid, onderdeel b, is niet van toepassing indien het aantal uren, dat is overeengekomen in arbeidsovereenkomsten die voldoen aan de voorwaarden voor toepassing van het lage premiepercentage, bedoeld in artikel 2.2, in het betreffende kalenderjaar gemiddeld 35 uur of meer per week bedraagt.

4. Voor de toepassing van het eerste lid, onderdelen c en d, wordt niet als uitkering op grond van de Werkloosheidswet beschouwd:

- a. een uitkering op grond van artikel 18 van de Werkloosheidswet;
- b. een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de Werkloosheidswet.

5. Bij een herziening als bedoeld in het eerste lid is het hoge percentage, bedoeld in artikel 2.2, met terugwerkende kracht van toepassing op de twaalf maanden voorafgaand aan de beëindiging van de dienstbetrekking of aan de dag waarop het recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet is ontstaan of is herleefd, op het

kalenderjaar, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, of op de verstreken periode vanaf de aanvang van de dienstbetrekking indien deze minder dan twaalf maanden heeft geduurd. Artikel 2.4, derde lid, is van overeenkomstige toepassing op de periode waarop met terugwerkende kracht het hoge percentage van toepassing is. Een herziening als bedoeld in het eerste lid vindt niet plaats voor het deel van de periode, dat is gelegen voor de datum van inwerkingtreding van artikel III, onderdeel D, van de Wet arbeidsmarkt in balans.

6. Bij regeling van Onze Minister kunnen nadere regels worden gesteld over de toepassing van dit artikel.

G

Artikel 2.4 komt te luiden:

#### **Artikel 2.4 Nadere voorwaarden voor toepassing van het lage percentage van de AWF-premie**

1. Een afschrift van de schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, bedoeld in artikel 27, eerste lid, van de Wfsv, alsmede een schriftelijke of elektronische opgave als bedoeld in artikel 7:626 van het Burgerlijk Wetboek waarin de gegevens, genoemd in artikel 7:626, tweede lid, van het Burgerlijk Wetboek zijn opgenomen, over het tijdvak waarover hij loonaangifte doet, worden door de werkgever in zijn loonadministratie opgenomen indien hij het lage percentage, bedoeld in artikel 2.2, toepast.

2. Het lage percentage van de AWF-premie, bedoeld in artikel 2.2, wordt niet toegepast ten aanzien van werknemers op wier arbeidsovereenkomst een beding als bedoeld in artikel 691, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing is.

3. Het lage percentage van de AWF-premie, bedoeld in artikel 2.2, wordt slechts over een geheel aangiftetijdvak toegepast, waarbij bepalend is of op de eerste dag van dat aangiftetijdvak aan de voorwaarden voor toepassing van het lage premiepercentage wordt voldaan. In afwijking van de eerste zin is voor de bepaling van het aantal verloonde uren in het aangiftetijdvak, bedoeld in artikel 27, derde lid, onderdeel b, van de Wfsv bepalend het aantal verloonde uren gedurende het gehele aangiftetijdvak.

4. Het lage percentage van de AWF-premie, bedoeld in artikel 2.2, is op grond van artikel 27, derde lid, onderdeel a, van de Wfsv slechts van toepassing indien de overeenkomst, bedoeld in dat onderdeel, is ondertekend door alle betrokken partijen en voorzien is van een dagtekening.

H

In artikel 2.5, eerste lid, onderdeel h, wordt „ een sectorfonds of het Uitvoeringsfonds voor de overheid” vervangen door „of het Arbeidsongeschiktheidsfonds”.

I

Aan hoofdstuk 2 wordt na artikel 2.18 een paragraaf toegevoegd, luidende:

### **§ 3. Bijzondere bepalingen in verband met overige ziekengeld- en WGA-lasten en WGA-staartlasten**

#### **Artikel 2.19 Begripsbepalingen**

In deze paragraaf en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

a. de verzekerde loonsom: het totaalbedrag van het loon, bedoeld in artikel 26 van de Wfsv, waarover het UWV in een kalenderjaar de premie, bedoeld in artikel 23 van de

Wfsv, ontvangt, met uitzondering van de uitkeringen en de toeslag waarop artikel 27, tweede lid, van de Wfsv van toepassing is;

b. overige ziekengeldlasten: de lasten van ziekengeld als bedoeld in artikel 117b, eerste lid, onderdeel b, van de Wfsv, toegekend voor 1 januari 2012, of de lasten van ziekengeld als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdeel a, b of c, en de overlijdensuitkering, bedoeld in artikel 35 van de Ziektewet, toegekend vanaf 1 januari 2012 aan werknemers die op de eerste dag van ongeschiktheid tot werken in dienstbetrekking stonden van eigenrisicodragers als bedoeld in artikel 40, eerste lid, onderdeel a, van de Wfsv, en voor de betaling van de uitkering de eigenrisicodrager op grond van artikel 63b, eerste lid, van de Ziektewet niet het risico draagt, en de uitvoeringskosten en andere kosten in verband met deze uitkeringen;

c. overige WGA-lasten: WGA-uitkeringen als bedoeld in artikel 117b, eerste lid, onderdeel a, van de Wfsv die vóór 1 januari 2012 zijn toegekend aan werknemers, die uit de dienstbetrekking waaruit de WGA-uitkering is ontstaan recht hadden op een uitkering op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel a, b en c, van de Ziektewet, en de uitvoeringskosten en andere kosten in verband met deze uitkeringen;

d. WGA-staartlasten: door het UWV te betalen WGA-uitkeringen als bedoeld in artikel 117b, derde lid, onderdeel h, van de Wfsv, aan werknemers, die op de eerste dag van ongeschiktheid tot werken in een dienstbetrekking stonden van een eigenrisicodrager als bedoeld in artikel 40, eerste lid, onderdeel b, van de Wfsv die uiterlijk op 1 juli 2015 eigenrisicodrager is geworden waarbij die eerste dag is gelegen vóór de dag van ingang van het eigenrisicodragen en de uitvoeringskosten en andere kosten in verband met deze uitkeringen.

#### **Artikel 2.19a Fondsbelasting overige ziekengeld- en WGA-lasten**

1. De overige ziekengeldlasten komen ten laste van de Werkhervattingskas.
2. De overige WGA-lasten komen ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

#### **Artikel 2.19b WGA-staartlasten**

1. De WGA-staartlasten komen ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds.
2. De eigenrisicodrager draagt het risico van de betaling van de WGA- uitkeringen aan werknemers, bedoeld in artikel 2.19, onderdeel c, en de overlijdensuitkeringen, bedoeld in artikel 82, eerste lid, van de Wet WIA niet, indien deze eigenrisicodrager een kleine werkgever als bedoeld in artikel 2.5, eerste lid, onderdeel b, is of gedeeltelijk indien hij een middelgrote werkgever als bedoeld in artikel 2.5, eerste lid, onderdeel c, is, voor zover deze WGA-uitkeringen niet zijn toegekend of de wachttijd niet is ingegaan vóór de dag van ingang van een eerdere periode van eigenrisicodragen.
3. Indien de eigenrisicodrager een middelgrote werkgever is, wordt voor de toepassing van dit artikel het deel van de WGA- staartlasten in aanmerking genomen, dat bestaat uit deze lasten maal  $(1 - (\text{loonsomwgr} - \text{loonsomlaag}) / (\text{loonsomhoog} - \text{loonsomlaag}))$  waarbij:
  - loonsomwgr staat voor: de verzekerde loonsom van de middelgrote werkgever twee kalenderjaren voorafgaand aan de dag van aanvang van het eigenrisicodragen;
  - loonsomlaag staat voor: 10 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer, bedoeld in artikel 2.5, tweede lid, twee kalenderjaren voorafgaand aan de dag van aanvang van het eigenrisicodragen;
  - loonsomhoog staat voor: 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer, bedoeld in artikel 2.5, tweede lid, twee kalenderjaren voorafgaand aan de dag van aanvang van het eigenrisicodragen.
4. De vermenigvuldigingsfactor, bedoeld in het derde lid, wordt naar beneden afgerond op twee cijfers achter de komma.

### **Artikel 2.19c Overgangsbepaling WGA-staartlasten en flexibele dienstbetrekkingen**

In afwijking van artikel 2.19b komen de volgende lasten ten laste van het staartlastenvermogen van de Werkhervattingskas:

- a. de WGA-uitkeringen, bedoeld in artikel 117b, derde lid, onderdeel h, van de Wfsv, die zijn toegekend aan werknemers, die uit de dienstbetrekking waaruit de WGA-uitkering is ontstaan vóór 1 januari 2017 ongeschikt zijn geworden tot het verrichten van hun arbeid als bedoeld in artikel 19 of 19aa van de Ziektewet en uit dien hoofde recht hadden op een uitkering op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel a, b en c, van de Ziektewet en die op de eerste dag van ongeschiktheid tot werken in een dienstbetrekking stonden van een eigenrisicodrager als bedoeld in artikel 40, eerste lid, onderdeel b, van de Wfsv waarbij die dag is gelegen vóór de dag van ingang van het eigenrisicodragen, en de uitvoeringskosten en andere kosten in verband met deze uitkeringen;
- b. de overlijdensuitkeringen, bedoeld in artikel 74, eerste lid, van de Wet WIA, in verband met het overlijden van de werknemer, bedoeld onder a, en de uitvoeringskosten en andere kosten in verband met deze uitkeringen.

#### Artikel II

In artikel 7, onderdeel a, van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten vervalt „het sectorfonds“.

#### Artikel III

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2020.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

## Nota van toelichting

### 1. Algemeen

Dit besluit wijzigt het Besluit Wfsv naar aanleiding van de wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) in de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). Daarin wijzigt de financiering van de Werkloosheidswet (WW) door de WW-premie te differentiëren naar aard van het contract: voor vaste contracten gaan werkgevers een lagere WW-premie afdragen dan voor flexibele contracten. Daardoor wordt het voor werkgevers aantrekkelijker om werknemers een vast contract te bieden, en wordt tegelijkertijd de financiering van de WW gemoderniseerd door werkloosheidsrisico's niet langer te beprijzen via sectorale differentiatie, maar via differentiatie naar aard van het contract. Bovendien staat voortaan een ander uitgangspunt dan schadelast centraal, namelijk de prikkel voor werkgevers om een vast contract aan te bieden. Voor een algemene toelichting op deze wijzigingen zij verwezen naar de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans (Kamerstukken II 2018/2019, 35 074 nr. 3).

#### Verskil tussen de hoge en de lage premie

In het aangepaste artikel 27, eerste lid, van de Wfsv wordt geregeld dat werkgevers ten behoeve van het Algemeen Werkloosheidsfonds het lage percentage gaan betalen over het loon aan werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarbij geen sprake mag zijn van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 628a van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Het hoge percentage wordt afgedragen over het loon aan overige werknemers. Dit besluit regelt dat het verschil tussen het hoge en het lage percentage wordt vastgesteld op vijf procentpunten. Voorbeeld: indien de lage premie 1% is, is de hoge premie 6%.

De regering kiest voor een vast verschil tussen het hoge en lage percentage om de volgende redenen. Uitgangspunt bij de vaststelling van de hoge en lage WW-premiepercentage is dat het verschil daartussen moet bijdragen aan het aantrekkelijker maken van het vaste contract ten opzichte van het flexibele contract. Het ligt daarom voor de hand om een vast verschil te hanteren, uitgedrukt in procentpunten. Een vast verschil is stabiel en voorspelbaar, eenvoudig te communiceren en conjunctuuronafhankelijk. Een vaste verhouding, zoals werd gehanteerd in de vijf sectoren met differentiatie naar contractduur<sup>1</sup>, is minder duidelijk in de communicatie en leidt tot een minder stabiele prikkel doordat deze wel afhankelijk is van de conjunctuur. Door de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans wordt voor alle werkgevers de premie gedifferentieerd naar de aard van het contract en daardoor kan de voorheen in dit besluit geregelde differentiatie in vijf sectoren vervallen.

Met dit besluit wordt het vaste verschil tussen het hoge en het lage percentage vastgesteld op vijf procentpunten. Voor een toelichting op dit verschil zij verwezen naar paragraaf 4.3.4 van het algemeen deel van de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans.

#### Herziening van de lage premie met terugwerkende kracht

Voorts wordt met dit besluit geregeld dat in vier situaties het lage percentage wordt herzien, ook als er sprake is (geweest) van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en er geen sprake is (geweest) van een oproepovereenkomst. Dit wordt

---

<sup>1</sup> Zie artikel 2.3 Besluit Wfsv jo. artikel 3.12 Regeling Wfsv, zoals die luiden op 31 december 2019.

geregeld om omzeiling van de hoge premie te voorkomen in situaties waarbij in de eerste instantie naar de letter van de overeenkomst aan de voorwaarden voor de lage premie werd voldaan, maar in de praktijk sprake is van een (grotendeels) flexibele arbeidsrelatie. Door de lage premie in deze situaties te herzien, zijn zulke constructies niet financieel lonend. Voor nadere beleidsmatige toelichting zij verwezen naar paragraaf 4.3.1 van het algemeen deel van de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans.

#### *Proces van herziening*

Herziening betekent dat met terugwerkende kracht de hoge premie van toepassing wordt. De hoogte van de herziening is het verschil tussen enerzijds de premies die de werkgever zou hebben afgedragen als hij gedurende de voorafgaande twaalf maanden (of, indien de arbeidsovereenkomst korter heeft geduurd, over de gehele duur van de arbeidsovereenkomst) de hoge premie had betaald, en anderzijds de premies die de werkgever reeds heeft betaald. Een herziening heeft dus betrekking op een periode van maximaal twaalf maanden. Als een herziening betrekking heeft op perioden in twee kalenderjaren, moet voor elk respectievelijk kalenderjaar worden gerekend met de premies die in dat jaar van toepassing waren. Uiteraard kan het voorkomen dat een werkgever voor dezelfde werknemer meerdere malen een herziening moet toepassen, bijvoorbeeld als de werkgever meerdere dienstbetrekkingen heeft met dezelfde werknemer of als voor de werknemer in twee achtereenvolgende jaren meer dan 30% meer uren worden verlood dan contractueel overeengekomen (herzieningssituatie 2).

Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het met terugwerkende kracht afdragen van de hoge premie als er sprake van een herzieningssituatie. Dat betekent dat de werkgever verplicht is om zelf de ingediende loonaangiften te herzien door middel van correctieberichten. Herziet de werkgever zijn ingediende loonaangiften niet, dan kan de Belastingdienst de werkgever verzoeken om correctieberichten in te dienen. Weigert de werkgever dit, dan heft de Belastingdienst het verschil tussen de lage en de hoge premie na door middel van een naheffingsaanslag. Voor het niet indienen van een correctiebericht kan de Belastingdienst op grond van artikel 28b Wet op de loonbelasting 1964 een boete opleggen.

Als toekenning van een WW-uitkering leidt tot een herzieningssituatie (herzieningssituaties 3 en 4), informeert het UWV de (ex-)werkgever door middel van het sturen van een kopie van de WW-beschikking. Voor de werkgever is dit het signaal om te bezien of de lage premie moet worden herzien en zo nodig de ingediende loonaangiften te corrigeren. In die situaties waarin de lage premie moet worden herzien waarin het toekennen van een WW-uitkering geen voorwaarde is (herzieningssituaties 1 en 2), dient de werkgever zelf uit de ingediende loonaangiften af te leiden of er sprake is van een herzieningssituatie.

Ten behoeve van de handhaving van de herzieningssituaties zullen het UWV en de Belastingdienst een proces van gegevensuitwisseling inrichten. Daarbij zal het UWV aan de hand van onder andere de Polisadministratie bekijken of werkgevers, waar nodig, de premie hebben herzien. Als het UWV constateert dat een werkgever de lage premie niet heeft herzien dan informeert het UWV de Belastingdienst. De Belastingdienst kan de werkgever hierover informeren en vragen om de ingediende loonaangiften te herzien. Weigert de werkgever dit dan legt de inspecteur een naheffingsaanslag op. De inspecteur kan ook direct een naheffingsaanslag opleggen. De uitwisseling van gegevens uit de polisadministratie tussen Belastingdienst en UWV ten behoeve van de vaststelling

van premies blijft evenals in het verleden gebaseerd op artikel 33 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot de toepassing van de herzieningssituaties. Bij ministeriële regeling zullen waarschijnlijk nadere regels wenselijk zijn over de wijze van berekening om te bepalen of herzieningssituatie 2 van toepassing is.

Voor nadere beleidsmatige toelichting over toezicht zij verwezen naar paragraaf 4.3.6 van het algemeen deel van de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans.

*Herzieningssituatie 1: De dienstbetrekking eindigt binnen twee maanden na aanvang*  
Deze bepaling wordt opgenomen om onder andere te voorkomen dat de proeftijd wordt gebruikt als methode om de lage premie af te dragen voor een de facto flexibele arbeidsrelatie. Bij elke beëindiging binnen twee maanden wordt de hoge premie van toepassing, ook als dat niet binnen een proeftijd gebeurt. Voor de toepassing van deze herzieningssituatie worden elkaar zonder onderbreking opvolgende arbeidsovereenkomsten als één dienstbetrekking gezien, zelfs als niet alle arbeidsovereenkomsten voldoen aan de voorwaarden voor de lage premie. Indien de dienstbetrekking slechts gedeeltelijk eindigt, is deze herzieningssituatie niet van toepassing.

In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans is aangekondigd dat deze herzieningssituatie betrekking zou hebben op de eerste vijf maanden van de dienstbetrekking. De Tweede Kamer heeft bij amendement de verlenging van de maximale proeftijd naar vijf maanden uit het wetsvoorstel geschrapt. Daarom wordt voor deze herzieningssituatie aangesloten bij de thans geldende maximale proeftijd van twee maanden.

Voorbeelden:

- Een werknemer heeft vanaf 1 januari 2020 een vast contract<sup>2</sup>, al dan niet met proeftijd. De werknemer neemt ontslag op 29 februari 2020. De werkgever dient de premie te herzien over de maanden januari en februari.
- Een werknemer heeft van 1 januari tot en met 31 januari 2020 een tijdelijk contract. Vanaf 1 februari 2020 heeft de werknemer een vast contract. De werknemer wordt ontslagen op 15 maart 2020 en er ontstaat géén recht op een WW-uitkering voor de werknemer. De werkgever hoeft de premie niet te herzien, want de elkaar zonder onderbreking opvolgende arbeidsovereenkomsten hebben gezamenlijk langer dan twee maanden geduurd.
- Een werknemer heeft van 1 januari tot en met 31 januari 2020 een tijdelijk contract. Vanaf 1 februari 2020 heeft de werknemer een vast contract. De werknemer neemt ontslag op 29 februari 2020. De werkgever dient de premie te herzien over de maand februari, omdat het contract binnen twee maanden na aanvang van het eerste contract is geëindigd. Over januari vindt geen herziening plaats; over die maand is immers al de hoge premie afgedragen.
- Een werknemer heeft vanaf 1 januari tot en met 31 januari 2020 een tijdelijk contract. In februari en maart is er geen contract. Van 1 april 2020 heeft de

---

<sup>2</sup> Korthedshalve wordt in deze toelichting 'vast contract' gebruikt om te verwijzen naar arbeidsovereenkomsten die voldoen aan de voorwaarden voor de lage premie, ofwel schriftelijke arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, niet zijnde oproepcontracten.



werknemer een vast contract dat op 31 mei 2020 met wederzijds goedvinden wordt beëindigd. De werkgever dient de premie te herzien over de maanden april en mei, want de arbeidsovereenkomsten hebben elkaar niet zonder onderbreking opgevolgd en dus telt het contract in januari niet mee bij het bepalen van de termijn van twee maanden.

*Herzieningssituatie 2: De werknemer krijgt binnen een kalenderjaar meer dan 30% meer uren verloond dan contractueel voor dat jaar overeengekomen.*

Deze bepaling voorkomt dat vaste contracten worden aangegaan met een (zeer) beperkt aantal vaste uren en in de praktijk structureel overwerk wordt ingezet als flexibele arbeid. Bij meer dan 30% verloonde uren bovenop de vaste arbeidsomvang is de regering van mening dat dit niet kan worden beschouwd als gangbare flexibiliteit in een arbeidscontract, waarop de lage premie van toepassing kan zijn. Voor het berekenen van de verhouding tussen verloonde en contractueel overeengekomen uren dient te worden gekeken naar het geheel van arbeidsrelaties tussen werkgever en werknemer in het betreffende kalenderjaar, ofwel op het niveau van het fiscaalnummer/RSIN/BSN. De verloonde uren, respectievelijk contractueel overeengekomen uren worden dan bij elkaar opgeteld.

Deze bepaling heeft ook effect op bepaalde vaste contracten waarin consignatiediensten, aanwezigheidsdiensten of, in bepaalde zorgsectoren, bereikbaarheidsdiensten zijn overeengekomen. Op grond van het Besluit nadere regels over oproepovereenkomsten kwalificeren zulke contracten niet als oproepcontract indien de geconsigneerde, aanwezige of bereikbare tijd per uur geldelijk wordt vergoed of gecompenseerd in de vorm van betaalde vrije tijd. Bij consignatie- en bereikbaarheidsdiensten dient de vergoeding of compensatie per uur plaats te vinden. Indien geconsigneerde, aanwezige of bereikbare tijd per uur geldelijk wordt vergoed, is er sprake van verloonde uren die meetellen voor het al dan niet van toepassing zijn van de onderhavige herzieningssituatie.

Deze bepaling is niet van toepassing op dienstbetrekkingen waarbij in het vaste contract 35 uur arbeid of meer per week (voltijds volgens de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek) is overeengekomen. Voltijds arbeidsovereenkomsten bieden immers al de door de regering gewenste zekerheid aan werknemers. Stimulering door WW-premiedifferentiatie – en de daarbij behorende situaties waarin met terugwerkende kracht de hoge premie dient te worden betaald – is daarom niet nodig.

Het percentage van 30% is gebaseerd op een analyse van gegevens uit de Polisadministratie bij het UWV. Op basis van deze analyse concludeert de regering dat een percentage van 30% werkgevers de ruimte biedt om voor gangbare flexibele componenten binnen een contract (zoals tijdelijk meer uren werken, consignatiediensten en overwerk) de lage premie af te dragen.

*Herzieningssituatie 3: De werknemer krijgt binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering door arbeidsuren- of inkomstenverlies bij de werkgever.*

Deze bepaling voorkomt dat vaste contracten flexibel worden ingezet door na korte tijd de overeenkomst (al dan niet met wederzijds goedvinden) te laten eindigen. In het geval van herleving van een WW-uitkering wordt de lage premie herzien bij de werkgever waar het inkomensverlies (de reden voor herleving van het WW-recht) ontstaat.

Voor de berekening van de periode van een jaar na aanvang van de dienstbetrekking worden, analoog aan herzieningssituatie 1, elkaar zonder onderbreking opvolgende arbeidsovereenkomsten als één dienstbetrekking gezien. Voor het bepalen of de werknemer binnen één jaar een WW-uitkering krijgt, moet gekeken worden naar het moment waarop recht op een WW-uitkering ontstaat of het moment waarop het WW-recht herleeft. Er wordt alleen rekening gehouden met WW-uitkeringen die tot uitbetaling komen. Als de werknemer bijvoorbeeld vanwege verwijtbare werkloosheid geen WW-uitkering krijgt, dan telt deze uitkering niet mee. Als de uitkering op een latere dag ingaat, dan telt die uitkering wel mee en wordt voor de periode van een jaar geteld vanaf het moment waarop het recht op de WW-uitkering ontstond of het uitkeringsrecht herleefde.

Voorbeelden:

- Een werknemer heeft van januari tot en met augustus 2020 een vast contract. Eind augustus eindigt de dienstbetrekking. Vanaf september krijgt de werknemer een WW-uitkering uit hoofde van deze dienstbetrekking. De werkgever dient de premie te herzien over de maanden januari tot en met augustus.
- Een werknemer heeft van januari tot en met maart 2020 een vast contract. Daarna volgt gedeeltelijk ontslag – vanaf april 2020 werkt de werknemer minder uren – waardoor de werknemer een WW-uitkering krijgt of een eerdere WW-uitkering herleeft. De werkgever waarbij het gedeeltelijk ontslag heeft plaatsgevonden dient de premie te herzien over de maanden januari tot en met maart 2020. Vanaf april 2020 kan hij weer de lage premie toepassen, als het contract met de werknemer aan de voorwaarden voor de lage premie voldoet.
- Een werknemer heeft van januari 2020 tot en met december 2021 een vast contract bij werkgever A. Eind 2021 eindigt de dienstbetrekking en de werknemer krijgt uit hoofde van die dienstbetrekking een WW-uitkering. Met ingang van februari 2022 krijgt de werknemer een vast contract bij werkgever B; zijn WW-uitkering eindigt. Per 15 juli 2022 eindigt de dienstbetrekking bij werkgever B en herleeft de WW-uitkering. Werkgever B dient de premie te herzien over de gehele dienstbetrekking tussen de werknemer en werkgever B; het ontslag bij werkgever B is namelijk de oorzaak van de herleving. Werkgever A hoeft niet te herzien.

*Herzieningssituatie 4: De werknemer krijgt een WW-uitkering toegekend, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever het lage percentage moest worden herzien op grond van herzieningssituatie 3.*

Deze bepaling voorkomt dat bijvoorbeeld een voltijds vast contract wordt aangegaan waarvan vervolgens in een (seizoensmatig) patroon het aantal te werken uren naar beneden en naar boven wordt bijgesteld. Zonder deze bepaling zou bij het eerste arbeidsurenverlies eenmalig het lage premiepercentage moeten worden herzien, maar kan vanaf het tweede jaar het lage premiepercentage worden toegepast terwijl het aantal te werken uren fluctueert (en er aanspraak kan worden gemaakt op de WW). Analoog aan herzieningssituatie 3 wordt de periode van één jaar (twaalf maanden) geteld vanaf het moment dat het recht op een WW-uitkering ontstaat of herleeft.

Voorbeeld:

- Een werknemer heeft vanaf februari 2020 een vast contract. Vanaf december 2020 wordt het aantal contracturen verlaagd naar vijf en de werknemer krijgt een WW-uitkering uit hoofde van deze dienstbetrekking. De werkgever dient de premie te herzien over de maanden februari tot en met november 2020 op grond van herzieningssituatie 3. Vanaf december 2020 is de werkgever over de

vijf uur de lage premie verschuldigd. Van februari tot en met september 2021 worden de contracturen in deze dienstbetrekking weer verhoogd, zodanig dat WW-uitkering eindigt. Vanaf oktober 2020 wordt het aantal contracturen weer verlaagd naar vijf en de werknemer krijgt opnieuw een WW-uitkering. De werkgever dient de premie te herzien over de maanden december 2020 tot en met september 2021 op grond van herzieningssituatie 4.

#### Overige bepalingen

Ten behoeve van de handhaving van de premiedifferentiatie wordt geregeld dat een werkgever voor werknemers voor wie hij de lage premie afdraagt, een afschrift van de arbeidsovereenkomst moet opnemen in zijn loonadministratie. Dit vereiste is noodzakelijk om de Belastingdienst in staat te stellen te controleren of er daadwerkelijk sprake is van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, niet zijnde een oproepovereenkomst.

Tevens wordt opgenomen dat de lage premie nooit van toepassing kan zijn op arbeidsovereenkomsten met een uitzendbeding. Bij een dergelijk contract heeft de werknemer namelijk niet de zekerheid van een reguliere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Uit de strekking van artikel 7:691, tweede lid, van het Burgerlijk Wetboek kan reeds worden opgemaakt dat een uitzendbeding zich niet verhoudt tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Desondanks is, om onduidelijkheid te voorkomen, expliciet als vereiste voor de toepassing van de lage premie opgenomen dat er geen uitzendbeding kan zijn overeengekomen.

Ten behoeve van de uitvoerbaarheid voor werkgevers, salarisadministrateurs en ontwikkelaars van salarissoftware wordt geregeld dat over een geheel aangiftetijdvak dan wel de hoge, dan wel de lage premie wordt afgedragen. Het peilmoment daarvoor is de eerste dag van het tijdvak. Als een werknemer bijvoorbeeld halverwege een aangiftetijdvak een vast contract krijgt, mag de werkgever vanaf het daarop volgende aangiftetijdvak de lage premie gaan afdragen. Hetzelfde geldt voor herzieningen: indien een herziening betrekking heeft op een deel van een aangiftetijdvak, is bepalend of de eerste dag van dat tijdvak onder de herzieningsperiode valt. Zo ja, dan moet over dat hele tijdvak de premie worden herzien; zo nee, dan niet. Voor de uitzondering voor jongeren geldt dat de peildatum voor de leeftijd de eerste dag van het aangiftetijdvak is; voor het aantal verloonde uren dient uiteraard wel naar het gehele aangiftetijdvak te worden gekeken.

Ten behoeve van de uitvoerbaarheid van de uitzondering voor de beroepspraktijkopleiding van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) in artikel 27, derde lid, onderdeel a, van de Wfsv wordt geregeld dat de BBL-overeenkomsten voorzien moeten zijn van alle benodigde handtekeningen, en daarbij van dagtekening zijn voorzien. De Belastingdienst toetst op basis van de administratie van de werkgever of de uitzondering terecht wordt toegepast. Met deze nadere voorwaarden kan de Belastingdienst effectiever controleren of de overeenkomsten op basis van deze uitzondering kwalificeren voor de lage premie en, zo ja, voor welke periode de uitzondering geldt.

Uit de sectorfondsen worden thans ook uitkeringen voor de Ziektewet (ZW) en Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) gefinancierd. Hiertoe betalen werkgevers een opslag bovenop het WW-deel van de sectorpremie. Het gaat hierbij om ZW-staartuitkeringen van werkgevers die eigenrisicodragers zijn geworden, WGA-uitkeringen aan flexwerkers die gestart zijn voor 1 januari 2012, en WGA-

staartuitkeringen van kleine en middelgrote werkgevers die eigenrisicodragers WGA-vast zijn geworden in de periode 2014 tot en met 1 juli 2015. Dit besluit regelt dat de ZW-staartuitkeringen na afschaffing van de sectorfondsen worden gefinancierd via de Werkhervattingkas (Whk). Hiervoor wordt gekozen met het oog op een gelijk speelveld tussen het UWV en private verzekeraars. Eigenrisicodragers betalen staartlasten zelf of via hun private verzekeringspremie. Door de publieke staartlasten via de Whk te financieren komen publieke staartlasten uitsluitend voor rekening van publiek verzekerde werkgevers. Daarnaast wordt geregeld dat de WGA-uitkeringen aan flexwerkers die gestart zijn voor 1 januari 2012 ten laste komen van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Hiervoor wordt gekozen omdat het uitkeringen betreft die zijn gestart toen er geen hybride markt bestond voor WGA-uitkeringen aan flexwerkers. WGA-staartuitkeringen van kleine en middelgrote werkgevers die eigenrisicodragers WGA-vast zijn geworden in de periode 2014 tot en met 1 juli 2015 worden eveneens gefinancierd uit het Aof. Een financiering van deze uitkeringen uit de Whk net als de overige staartlasten van de WGA zou tot een onevenwichtigheid leiden. Het betreft namelijk uitsluitend staartlasten van kleine en middelgrote werkgevers, terwijl het aanwezige vermogen in de Whk ten behoeve van de financiering van staartlasten opgebracht is door alle publiek verzekerde werkgevers.

Ten slotte worden enkele bepalingen geschrapt die betrekking hadden op de sectorpremies of de sectorfondsen en, als gevolg daarvan, enkele bepalingen verplaatst.

## **2. Uitvoerbaarheid, regeldruk en internetconsultatie**

### Uitvoerbaarheid

Dit wijzigingsbesluit is in nauwe samenwerking met het UWV en de Belastingdienst tot stand gekomen en voor uitvoeringstoets aan hen voorgelegd. Beide uitvoeringsorganisaties hebben verklaard dat WW-premiedifferentiatie naar de aard van het contract – onderdeel van de WAB, plus het onderhavige wijzigingsbesluit en een besluit tot wijziging van de Regeling Wfsv – uitvoerbaar is per 1 januari 2020.

De uitvoeringstoetsen laten zien dat de invoering van de nieuwe premiesystematiek grote invloed heeft op de loonaangifteketen en de uitvoering daarvan door het UWV en de Belastingdienst. Dat komt ten eerste door de majeure wijzigingen die nodig zijn in de 'gegevensspecificaties', de gegevens die werkgevers in hun maandelijkse of vierwekelijkse loonaangifte doorgeven aan de Belastingdienst, zoals de introductie van nieuwe rubrieken voor de hoge en lage AWF-premie en het vervallen van de risicopremiegroepen. Ten tweede veroorzaken met name de herzieningssituaties uitvoeringscomplexiteit, zowel voor de inhoud van de loonaangifte als in de processen die het UWV en de Belastingdienst zullen inrichten ten behoeve van toezicht op en handhaving van de herzieningssituaties.

De regering erkent, met het UWV en de Belastingdienst, dat goede communicatie noodzakelijk is voor een succesvolle invoering per 2020. Werkgevers zullen in de loonaangifte de juiste WW-premie moeten afdragen en daarbij correct aangeven of er voldaan wordt aan de voorwaarden voor het toepassen van de lage premie. Daarvoor is kennis van de voorwaarden wezenlijk, waaronder de definitie van de oproepovereenkomst. De regering zal daarom, in de aanloop naar de invoeringsdatum, proactief zorgen voor extra voorlichting over de WAB, bovenop de reguliere communicatiekanalen van het UWV en de Belastingdienst. Uiteraard zal deze extra communicatie wel plaatsvinden in nauwe samenwerking met deze uitvoeringsorganisaties. Om te waarborgen dat werkgevers optimaal door hun

salarissoftware gefaciliteerd worden bij het afdragen van de juiste premie, worden salarissoftwareontwikkelaars en salarisadministrateurs uitgebreid geconsulteerd bij de uitwerking van de gegevensspecificaties voor 2020. Zo zal de Belastingdienst onder andere een extra congres organiseren om de aanstaande wijzigingen extra voor het voetlicht te brengen.

Gezien de omvang van de wijziging zullen werkgevers en uitvoerders tijd nodig hebben om in de praktijk aan de nieuwe systematiek te wennen. De regering erkent, met het UWV, dat het niet realistisch is om vanaf de eerste dag een perfecte uitvoering door alle partijen te verwachten. Daarvoor is de wijziging, ongeacht de ingangsdatum, te groot en complex. Naast de hierboven genoemde inspanningen zal de regering – zoals door het UWV voorgesteld in zijn uitvoeringstoets – daarom ook extra inzetten op monitoring van de kwaliteit van de loonaangifte per 2020. Het UWV en de Belastingdienst zullen dit doen in samenwerking met onder andere de Analysegroep Gegevenskwaliteit Loonaangifteketen (AGL). Daar waar blijkt dat zich in de praktijk problemen voordoen bij het indienen van loonaangiften, bijvoorbeeld het afdragen van de juiste WW-premie of het herzien van de lage WW-premie, zal de regering inzetten op verbetering.

De meeste uitvoeringscomplexiteit wordt veroorzaakt door de herzieningssituaties. Het UWV constateert dat signalen over de herzieningssituaties niet in alle gevallen foutloos aan de Belastingdienst kunnen worden doorgegeven. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn in complexe situaties waarbij WW-recht herleeft of wanneer een werkgever wisselt van softwarepakket waarmee de loonaangifte wordt gedaan. Ook het versturen van kopieën van WW-beschikkingen aan werkgevers zal niet in alle situaties foutloos kunnen. De regering herkent deze constatering. De bovengenoemde monitoringsactiviteiten zullen daarom ook betrekking hebben op de herzieningssituaties, zodat onjuistheden zo snel mogelijk aangepakt kunnen worden. Tegelijkertijd kan het gros van de gevallen goed worden verwerkt, waardoor misbruik van het recht om de lage premie af te dragen wordt voorkomen.

De herzieningssituaties noodzaken ook automatiseringsinvesteringen. Via een projectgroep van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het UWV en de Belastingdienst zullen deze activiteiten aangestuurd en uitgevoerd worden. Beheersing van de implementatie en uitvoering is nadrukkelijk een taak van deze projectgroep, waarbij de door het UWV geschatte risico's nauw gevolgd zullen worden. Omdat volgens de uitvoeringstoetsen de automatiseringskosten meer dan vijf miljoen euro zullen bedragen, zal ook het Bureau ICT-Toetsing gevraagd worden een toets uit te brengen.

#### Regeldruk

De gevolgen van de regeldruk van de introductie van WW-premiedifferentiatie naar de aard van het contract zijn reeds beschreven in paragraaf 5.3 van het algemeen deel van de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans. In reactie op het onderhavige wijzigingsbesluit heeft het Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR) verklaard de analyse van de regering van de regeldrukeffecten van deze regeling te delen.

#### Internetconsultatie

Dit wijzigingsbesluit is op 12 november 2018 gepubliceerd voor internetconsultatie via [www.internetconsultatie.nl](http://www.internetconsultatie.nl). Partijen hebben hier tot en met 10 december 2018 op kunnen reageren. Er zijn in totaal 19 reacties binnengekomen, waarvan één niet-openbaar. De regering reageert hierbij op de opmerkingen die betrekking hebben op de

inhoud van dit wijzigingsbesluit. Voor zover reacties betrekking hebben op onderdelen die op wetsniveau zijn geregeld, waaronder het afschaffen van de sectorale differentiatie van de WW-premie, zij verwezen naar hoofdstuk 4 en paragraaf 5.4.1.7 van het algemeen deel van de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans.

Enkele partijen hebben gereageerd op het voorgestelde verschil tussen de hoge en de lage premie, te weten vijf procentpunten. De reacties daarop variëren van enerzijds de opvatting dat het verschil te groot is en flexibele arbeid daardoor te duur wordt, tot anderzijds de opvatting dat het verschil te klein is en daardoor onvoldoende prikkel biedt om vaste contracten aan te bieden. De regering benadrukt dat de prikkel om vaste contracten aan te bieden in de toekomst leidend zal zijn de premiestelling. Aangezien het op dit moment niet mogelijk is om de effecten van verschillende varianten door te rekenen, wordt de schadelast van vaste en tijdelijke contracten als uitgangspunt genomen. Na inwerkingtreding zal vervolgens worden bezien wat de effecten zijn van de prikkel, in combinatie met de andere maatregelen van dit wetsvoorstel.

Voorts hebben enkele partijen gereageerd op de vormgeving van herzieningssituatie 2, waarin bepaald wordt dat de lage premie wordt herzien wanneer in een kalenderjaar meer dan 30% meer uren zijn verloon dan contractueel overeengekomen. Enkele partijen vinden deze marge te ruim, waar andere partijen deze marge te beperkt vinden. In reactie daarop merkt de regering op dat met de grens van 30% een balans wordt gevonden tussen beide standpunten. Deze herzieningssituatie moet namelijk enerzijds voorkomen dat werkgevers kleine deeltijdcontracten voor onbepaalde tijd inzetten om de hoge premie te ontwijken, maar moet het tegelijkertijd niet duurder maken om incidenteel overwerk in te zetten of binnen redelijke marges bijzondere diensten in te zetten. Op basis van een analyse van gegevens uit de Polisadministratie concludeert de regering dat een percentage van 30% werkgevers genoeg ruimte biedt voor gangbare flexibele componenten binnen een contract (zoals tijdelijk meer uren werken, consignatiediensten en overwerk), maar tegelijkertijd effectief voorkomt dat via kleine deeltijdcontracten de hoge premie wordt ontweken voor arbeidsovereenkomsten die in de praktijk grotendeels flexibel zijn.

Specifiek ten aanzien van de zorgsector is opgemerkt dat bijzondere diensten zoals consignatiediensten en bereikbaarheidsdiensten veel voorkomen in deze sector en dat daardoor het percentage van 30% wel eens vaak overschreden zou kunnen worden. Het ministerie van SZW heeft hierover overleg gevoerd met Brancheorganisaties Zorg (BoZ) om inzicht te krijgen in de precieze afspraken die hierover worden gemaakt in cao's. De regering constateert dat de cao-afspraken vaak zo zijn vormgegeven dat er geen sprake is van verlonde uren in de loonaangifte. In sommige gevallen bepaalt de precieze voorkeur van de werkgever of de werknemer hoe de geconsigneerde of beschikbare uren gecompenseerd worden of er wel of geen sprake is van verlonde uren. Wanneer er geen sprake is van een verloon uur, telt dit uur uiteraard niet mee in de berekening of het percentage van 30% wordt overschreden. De regering is daarom tot de conclusie gekomen dat eventuele overschrijdingen van de 30%-norm veelal niet zullen voortkomen uit het verrichten van bijzondere diensten en dat aanpassing van het besluit daarom niet noodzakelijk is.

Enkele partijen hebben voorgesteld om niet alleen herziening van de lage premie mogelijk te maken, maar ook herziening van de hoge premie. Dat zou bijvoorbeeld kunnen betekenen dat met terugwerkende kracht de lage premie van toepassing wordt als de werkgever na een periode van tijdelijke arbeidsovereenkomsten een vast contract

aanbiedt. De regering wijst dit voorstel af. Dit is ten eerste omdat dit de prikkel tot het direct aanbieden van een vast contract zou ondermijnen; het is immers niet meer lonend om vanaf dag één een vast contract aan te bieden als na een periode met (een) tijdelijk(e) contract(en) de hoge premie wordt herzien. Ten tweede zou dit voorstel een niet-doelmatige prikkel introduceren om uiteindelijk toch een vast contract aan te bieden; de premiedifferentiatie zoals de regering die voorstelt biedt immers al een prikkel om zo snel mogelijk om een vast contract aan te bieden.

### **3. Artikelsgewijs**

#### *Artikel I, onderdeel A*

In het opschrift van paragraaf 1 van hoofdstuk 2 wordt de verwijzing naar de vaststelling premiepercentages voor de sectorfondsen vervangen door een verwijzing naar de gedifferentieerde AWF-premie, die daarvoor in de plaats komt.

#### *Artikel I, onderdeel B*

Artikel 2.1, de begripsbepaling, wordt gewijzigd in verband met het vervallen van de sectorfondsen en het vervangen van de sectorpremie door een gedifferentieerde AWF-premie.

In verband hiermee wordt in onderdeel b de omschrijving van "het sectorpremiepercentage" vervangen door een omschrijving van "de percentages van de AWF-premie". Dit begrip is nodig in het gewijzigde artikel 2.2, dat de regels bevat over de nieuwe AWF-premie, die wordt vastgesteld op grond van artikel 27, eerste lid, van de Wfsv.

In onderdeel c wordt het begrip "verzekerde loonsom" geschrapt, omdat dit gebruikt werd in het te verplaatsen artikel 2.1b. Dit begrip wordt om die reden verplaatst naar het nieuwe artikel 2.19.

Het begrip "werkloosheidslasten" in het nieuwe onderdeel c heeft – anders dan voorheen – niet langer slechts betrekking op de lasten voor WW-uitkeringen over het eerste half jaar, die eerder ten laste van de sectorfondsen kwamen, maar op alle uitgaven die ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds komen, dus ook op WW-uitkeringen na het eerste half jaar. De AWF-premie wordt immers – anders dan de oude sectorpremies – vastgesteld ter dekking van alle werkloosheidslasten.

Het begrip "lastenplafond" in het oude onderdeel d, dat de sectorpremie voorheen maximeerde, is niet langer nodig nu de sectorpremie wordt vervangen door de AWF-premie. Aangezien de AWF-premie niet lastendekkend wordt vastgesteld, is dit begrip voor de nieuwe AWF-premie niet nodig en vervalt daarom.

De begrippen "overige ziekengeldlasten", "overige WGA-lasten", en "WGA-staartlasten" in de oude onderdelen f, g en h worden verplaatst naar het nieuwe artikel 2.19, omdat deze lasten in de toekomst ten laste van de Werkhervattingskas en het Arbeidsongeschiktheidsfonds zullen worden gebracht. De bepalingen hierover horen om die reden niet langer thuis in de paragraaf van het Besluit, die betrekking heeft op het Algemeen Werkloosheidsfonds. Het begrip "overige ziekengeldlasten" diende daarbij opnieuw te worden geformuleerd in verband met het schrappen van artikel 117b, derde lid, onderdeel g, van de Wfsv. Materieel leidt dit niet tot een wijziging.

#### *Artikel I, onderdelen C en I*

De artikelen 2.1a, 2.1b en 2.1c, die de fondsbelasting van de overige ziekengeld- en WGA-lasten en van de WGA-staartlasten regelden worden verplaatst naar de nieuw in te voegen paragraaf 3 en komen terug als de artikelen 2.19a tot en met 2.19c, met dien verstande dat deze lasten in de toekomst ten laste komen van het Arbeidsongeschiktheidsfonds en de Werkhervattingskas in plaats van de op te heffen

sectorfondsen. Reden dat de overige ziekengeldlasten nu ten laste van de Werkhervattingskas worden gebracht, is in de eerste plaats dat deze lasten niet langer ten laste van de sectorfondsen gebracht kunnen worden. Met het oog op een gelijk speelveld tussen de publieke en private markt kiest de regering ervoor de staartlasten nu wel ten laste van de Werkhervattingskas te brengen. In de private markt worden de staartlasten immers ook gedragen door de eigenrisicodragers. De financiering van de publieke staartlasten komt hiermee uitsluitend voor rekening van publiek verzekerde werkgevers. Artikel 2.1c over de WGA-staartlasten flexibele dienstbetrekkingen is ongewijzigd.

*Artikel I, onderdeel D*

In het nieuwe artikel 2.2 wordt de wijze van vaststelling van de nieuwe AWf-premie op grond van artikel 27, eerste lid, van de Wfsv uitgewerkt door de bepaling dat het hoge percentage 5 procentpunt hoger dient te zijn dan het lage percentage.

*Artikel I, onderdeel E en F*

De oude artikelen 2.2a en 2.3 bevatten voorheen enkele bijzondere bepalingen over de sectorpremiepercentages voor enkele specifieke sectoren. Deze bepalingen zijn ten gevolge van het afschaffen van de sectorpremies niet langer nodig en vervallen om die reden.

In het nieuwe artikel 2.3, eerste lid, worden op grond van artikel 27, eerste lid, van de Wfsv nadere regels gesteld inzake herziening van het lage percentage van de AWf-premie. Het gaat daarbij om situaties waarbij in eerste instantie op grond van de inhoud van de arbeidsovereenkomst terecht de lage premie is toegepast, maar waarbij in verband met de wijze van uitvoering of omstandigheden die zich nadien hebben voorgedaan de premie achteraf en met terugwerkende kracht voor die periode wordt gewijzigd in de hoge premie. Dit laat onverlet dat bij onterechte toepassing van de lage premie vanaf de aanvang (indien bij voorbeeld niet is voldaan aan het vereiste van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) de premie eveneens moet worden gecorrigeerd naar de hoge premie. De lage AWf-premie wordt in de volgende gevallen herzien naar het hoge percentage over een reeds verstreken periode:

- a. De lage premie wordt herzien voor werknemers van wie de dienstbetrekking binnen twee maanden na aanvang is geëindigd. Deze bepaling voorkomt dat de proeftijd wordt gebruikt om de lage premie af te dragen voor een flexibele arbeidsrelatie. Wie het initiatief voor beëindiging heeft genomen is in deze twee maanden niet relevant voor het herzien van de premie. Ook is niet relevant of er ten tijde van de beëindiging daadwerkelijk sprake was van een proeftijd.
- b. De premie wordt voorts herzien indien de werkgever ten aanzien van een werknemer in de loonaangifte(n) over een kalenderjaar/jaren meer dan 30% meer uren heeft verloon dan het aantal uren dat volgt uit de omvang van de te verrichten arbeid in alle dienstbetrekkingen tussen de betreffende werkgever en werknemer. Deze herzieningssituatie strekt ertoe te voorkomen dat voor een laag aantal uren een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, waarbij de feitelijke arbeidsduur veel groter is dan de overeengekomen arbeidsduur door op flexbasis veel extra uren te werken. Deze herzieningssituatie geldt niet indien de overeengekomen arbeidsomvang van de vaste arbeidsovereenkomst 35 uur per week of meer bedraagt.
- c. Ook voor werknemers die binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking uit hoofde van die dienstbetrekking recht hebben gekregen op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet of voor werknemers waarvan het recht op een WW-uitkering herleeft bij de betreffende werkgever, wordt het lage percentage achteraf herzien naar het hoge percentage. Het initiatief voor het beëindigen van de dienstbetrekking is in



deze situatie relevant, omdat dit van belang kan zijn voor de vraag of er recht bestaat op een WW-uitkering.

d. Ten slotte wordt het lage percentage herzien ten aanzien van een werknemer die nadat hij voor een herziening op grond van onderdeel c in aanmerking kwam, terwijl de dienstbetrekking bij diezelfde werkgever voortduurt, uit hoofde van die dienstbetrekking binnen een jaar opnieuw recht heeft gekregen op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet.

Bij het toekennen van een WW-uitkering op grond van de onderdelen c en d wordt alleen bedoeld op situaties waarin het WW-recht ook daadwerkelijk geldend is gemaakt, d.w.z. tot uitbetaling is gekomen. Situaties waarin formeel wel recht op WW ontstaat, maar de WW-uitkering niet tot uitbetaling komt, tellen hierbij dus niet mee. Hierbij kan onder meer gedacht worden aan situaties waarin de werknemer geen WW aanvraagt of de WW-uitkering wegens verwijtbare werkloosheid of een late aanvraag niet wordt uitbetaald.

In het tweede lid wordt voor de toepassing van het eerste lid geregeld dat bij elkaar zonder onderbreking opvolgende arbeidsovereenkomsten er sprake is van een doorlopende dienstbetrekking. Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst, direct opgevolgd door een vaste arbeidsovereenkomst wordt bij de herziening derhalve uitgegaan van de aanvang van de tijdelijke arbeidsovereenkomst.

In het derde lid wordt in een uitzondering voorzien op de herzieningssituatie in het eerste lid, onderdeel b, dat meer dan 30% extra uren zijn verloond dan het contractueel overeengekomen aantal uren. Deze herzieningssituatie geldt niet voor werknemer met een contractueel overeengekomen arbeidsduur van gemiddeld 35 uur per week of meer.

Het vierde lid regelt dat bij toepassing van het eerste lid, onderdelen c en d, niet als uitkering op grond van de Werkloosheidswet wordt beschouwd de uitkering op grond van artikel 18 van de Werkloosheidswet en de uitkering op grond van hoofdstuk IV van de Werkloosheidswet. Dit betreft de uitkering voor werknemers die als gevolg van weersomstandigheden niet kunnen werken (vorstverlet) en de uitkering op grond van de WW bij wijze van loonovername bij o.a. faillissement van de werkgever. Een eventuele aanspraak op deze WW-uitkeringen door een werknemer staat dus niet in de weg van toepassing van de lage premie.

In de in het eerste lid beschreven gevallen geldt ingevolge het vijfde lid met terugwerkende kracht het hoge percentage over de laatste twaalf maanden voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband of de dag waarop recht op de WW-uitkering is ontstaan, of korter indien het dienstverband minder dan twaalf maanden heeft voortgeduurd. De herziening geldt derhalve niet voor toekomstige perioden indien de dienstbetrekking bij voorbeeld gedeeltelijk wordt voortgezet na een recht op WW wegens arbeidsurenverlies. Wel geldt bij herziening, evenals bij normale situaties, de regel van artikel 2.4, derde lid, dat de premie per geheel aangiftetijdvak wordt herzien, waarbij de situatie op de eerste dag van het aangiftetijdvak bepalend is.

Het zesde lid regelt een grondslag om bij ministeriële regeling nadere regels te kunnen vaststellen over de toepassing van het eerste lid. Hier kan worden gedacht aan rekenregels voor de berekening van de omvang van de te verrichten arbeid en de berekening van het percentage dat meer is gewerkt dan overeengekomen voor de vaststelling of meer dan 30% uren zijn verloond dan contractueel zijn overeengekomen.

#### *Onderdeel G*

Het oude artikel 2.4, dat de wijze van vaststelling van een gemiddeld sectorpremiepercentage regelde dat van toepassing was op uitkeringen, is niet langer nodig omdat artikel 27, tweede lid, van de Wfsv regelt dat daarop het lage percentage van de AWf-premie van toepassing is. In het nieuwe artikel 2.4 worden enkele nadere voorwaarden geregeld voor de toepassing van de lage premie.

Ingevolge artikel 2.4, eerste lid, wordt de werkgever die het lage premiepercentage toepast voor een werknemer, verplicht een afschrift te bewaren in zijn administratie van de arbeidsovereenkomst en een schriftelijke of elektronische opgave als bedoeld in artikel 7:626 van het Burgerlijk Wetboek waarin de gegevens, genoemd in artikel 7:626, tweede lid, van het Burgerlijk Wetboek zijn opgenomen, over het tijdvak waarover hij loonaangifte doet.

Het tweede lid voorziet erin dat ten aanzien werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (geen oproepovereenkomst) waarin een uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691, tweede lid van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen, niet de lage premie kan worden toegepast.

Het derde lid regelt als voorwaarde voor toepassing van de lage premie dat de lage premie slechts per geheel aangiftetijdvak mag worden toegepast. Daarbij is bepalend of op de eerste dag van een aangiftetijdvak wordt voldaan aan de toepassing van de lage premie. Hiervoor is gekozen uit oogpunt van uitvoerbaarheid. Hiermee wordt bereikt dat op het gehele premieplichtige loon in een aangiftetijdvak dezelfde premie van toepassing is. Als pas in de loop van een aangiftetijdvak wordt voldaan aan die voorwaarden, is de lage premie pas van toepassing vanaf de eerste dag van het volgende aangiftetijdvak. Uitzondering hierop is de bepaling van het aantal verloonde uren voor de vraag of de uitzondering, bedoeld in artikel 27, derde lid, onderdeel b, van de Wfsv mag worden toegepast voor werknemers die de leeftijd van 21 jaar nog niet hebben bereikt en voor wie het aantal verloonde uren per aangiftetijdvak niet meer dan 48 of 52 uren bedraagt. Voor de toepassing van die uitzondering is de situatie op de eerste dag van het aangiftetijdvak uiteraard nog niet bekend en is om die reden de situatie over het gehele aangiftetijdvak bepalend.

Ten behoeve van de uitvoerbaarheid van de uitzondering voor BBL-overeenkomsten, genoemd in artikel 27, derde lid, van de Wfsv wordt in het vierde lid geregeld dat de overeenkomsten voorzien moeten zijn van alle benodigde handtekeningen, en daarbij van dagtekening zijn voorzien. Zo kan de Belastingdienst effectief in de administratie van de werkgever controleren of de overeenkomsten op basis van deze uitzondering kwalificeren voor de lage premie en, zo ja, voor welke periode de uitzondering geldt.

#### *Artikel I, onderdeel H*

In artikel 2.5, eerste lid, onderdeel h, wordt de verwijzing naar "een sectorfonds" geschrapt in verband met de afschaffing daarvan en wordt de verwijzing naar "het Uitvoeringsfonds voor de overheid" geschrapt omdat als gevolg van de nieuwe formulering van artikel 2.19a geen WGA-lasten meer ten laste komen van het Uitvoeringsfonds voor de overheid. In de omschrijving van het begrip "WGA-totaallasten" hoeven de lasten uit dat fonds daarom niet meer te worden genoemd. Omdat de overige WGA-lasten en de WGA-staartlasten ingevolge de artikelen 2.19a en 2.19b ten laste worden gebracht van het Arbeidsongeschiktheidsfonds, is het Arbeidsongeschiktheidsfonds toegevoegd aan de omschrijving van het begrip WGA-totaallasten.

#### *Artikel II*

In artikel 7, onderdeel a, van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten wordt een verwijzing naar de sectorfondsen geschrapt.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees