

Hogere werkgeverslasten bij flexibele contracten

Inleiding

Door meerdere maatregelen in de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) wil de regering u als werkgever stimuleren om meer vaste en minder flexibele contracten met werknemers te sluiten. De meeste wijzigingen in de Wab vinden plaats in het arbeidsrecht, maar met deze brief informeren wij u over de gevolgen voor de WW-premie. Een evenzo belangrijk onderwerp, want een flexibel contract kan vanaf 2020 een kostbare aangelegenheid worden.

Gevolgen voor u

Kort gezegd worden vaste contracten goedkoper door een lage WW-premie, terwijl flexibele contracten juist duurder worden door een hoge WW-premie.

Per 1 januari 2020 hangt de WW-premie niet meer af van de sector waarin u door de Belastingdienst bent ingedeeld. Binnen enkele sectoren is de sectorpremie nu al afhankelijk van het soort contract. De lage premie geldt nu voor contracten met een overeengekomen duur van minstens een jaar of voor onbepaalde tijd. Deze systematiek gaat vanaf 1 januari 2020 in aangepaste vorm voor alle sectoren gelden. Bij een *schriftelijke* overeenkomst voor *onbepaalde* tijd, betaal je de lage premie, in andere gevallen de hoge premie. Het verschil tussen de hoge en de lage premie is vastgesteld op vijf procentpunten!

Lage of hoge premie betalen?

De lage premie is van toepassing op werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar dat mag geen oproepovereenkomst zijn. In het arbeidsrecht is bepaald wanneer er sprake is van een oproepovereenkomst. Dat is onder andere het geval als de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdvak van ten hoogste een maand of ten hoogste een jaar, waarbij het recht op loon gelijkmatig gespreid is over dat jaar (jaar-urennorm). Dit betekent dat voor nul-urencontracten en min-maxcontracten de hoge premie gaat gelden, ook als dat een contract voor onbepaalde tijd is.

De lage premie geldt onder andere ook voor bepaalde sociale verzekeringsuitkeringen, de zwangerschaps- en bevallingsuitkering, BBL-werknemers en voor werknemers jonger dan 21, die minder dan 12 uur per week werken.

Wilt u de lage premie kunnen toepassen, dan zullen de schriftelijke contracten voor werknemers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn, bij de loonadministratie moeten worden bewaard. Ontbreken de schriftelijke contracten, dan zullen deze alsnog moeten worden opgesteld.

U moet ook de aard van de overeenkomst op de loonstrook en in de loonaangifte vermelden.

Corrigeren lage premie

In de volgende twee gevallen moet de lage premie worden herzien naar de hoge premie:

1. De dienstbetrekking eindigt binnen twee maanden na aanvang, ook als de werknemer opzegt.
2. De werknemer krijgt in een kalenderjaar 30% of meer uren verloond dan contractueel is overeengekomen. Dit geldt niet bij een arbeidsovereenkomst van ten minste 35 uur per week.

Meer informatie?

Wij gaan graag met u in gesprek over de gevolgen van deze nieuwe wetgeving. Wij kunnen dan nagaan welke premie van toepassing is op uw werknemers. Ook kunnen wij u adviseren over een eventuele aanpassing van de contracten om zo de hoge premie te vermijden.