



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 oktober 2017, nr. 2017-0000163165, tot wijziging van de Regeling Wfsv in verband met toepassing van het lage sectorpremiepercentage voor werknemers met overeenkomsten voor onbepaalde tijd met een jaarennorm

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Handelende in overeenstemming met de Staatssecretaris van Financiën;

Gelet op artikel 2.3, eerste en derde lid, van het Besluit Wfsv;

Besluit:

ARTIKEL I

De regeling Wfsv wordt als volgt gewijzigd:

A

Aan artikel 3.12 wordt een lid toegevoegd, luidende:

3. Ten aanzien van de werknemer op wie het sectorpremiepercentage van artikel 2.3, tweede lid, onderdeel a, van het Besluit Wfsv uitsluitend niet van toepassing is, omdat hij binnen een jaar na het aanvangen van de dienstbetrekking uit hoofde van die dienstbetrekking recht heeft gekregen op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet, is bij gedeeltelijke voortzetting van die dienstbetrekking het sectorpremiepercentage voor de werknemer op wie artikel 2.3, tweede lid, onderdeel b, van dat besluit van toepassing is, van toepassing vanaf de aanvang van de dienstbetrekking tot het tijdstip waarop het recht op die uitkering is ontstaan.

B

Het opschrift bij artikel 3.13 komt te luiden: Gelijkstelling vaststelling premiepercentage voor scholieren en studenten.

C

Aan paragraaf 3, Premiedifferentiatie sectorfondsen, wordt na artikel 3.13 een artikel toegevoegd, luidende:

Artikel 3.13a. Gelijkstelling vaststelling premiepercentage voor werknemers met overeenkomsten met jaarennorm

Voor de vaststelling van het sectorpremiepercentage wordt met de werknemer op wie artikel 2.3, tweede lid, onderdeel a, van het Besluit Wfsv van toepassing is, gelijk gesteld de werknemer die blijkens een schriftelijke overeenkomst voor onbepaalde tijd in dienstbetrekking zal staan tot de werkgever indien:

- a. de omvang van de door de werknemer te verrichten arbeid over een periode van een jaar is vastgesteld, maar die arbeid niet gelijkmatig gespreid over het jaar wordt verricht;
- b. het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is gespreid over het jaar; en
- c. de werknemer niet binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking, uit hoofde van die dienstbetrekking, recht heeft gekregen op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet.

ARTIKEL II

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2018.



Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 18 oktober 2017

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher*



TOELICHTING

Algemene toelichting

Met deze wijziging wordt geregeld dat de werkgever de lage premie aan het sectorfonds betaalt over het loon van zijn werknemer indien deze een schriftelijke dienstbetrekking heeft voor onbepaalde tijd en volgens de bepalingen in het contract het recht op loon gedurende het jaar regelmatig is gespreid, indien de omvang van de arbeid voor het jaar vooraf is bepaald (op een vast aantal uren, jaaruren-norm), ook al vinden de werkzaamheden niet gelijkmatig gespreid gedurende het gehele jaar plaats. Krijgt de werknemer binnen een jaar na het aangaan van de overeenkomst uit hoofde hiervan recht op werkloosheidsuitkering, dan is de werkgever alsnog de hoge premie verschuldigd over het loon.

Artikel 2.3 van het Besluit Wfsv beoogt sinds de invoering het jaarlijks in meer of mindere mate en volgens een vast patroon tijdelijk gebruik maken van de Werkloosheidswet (hierna: WW) door het invoeren van premiegroepen te beperken in een aantal sectoren met een hoge mate van seizoensmatige arbeid. Waar dat, gelet op de aard van de werkzaamheden onvermijdelijk is, beoogt deze bepaling de kosten hiervan in rekening te brengen bij de werkgevers die deze veroorzaken. Dit verhoogt de werkloosheidslasten van de sector als geheel.

Indien een werkgever die is ingedeeld in een van deze sectoren gebruik maakt van tijdelijke contracten die korter duren dan een jaar, betaalt hij hiervoor dan ook de zogenoemde hoge premie. Indien een werkgever zijn werknemers een schriftelijke dienstbetrekking voor ten minste een jaar of voor onbepaalde tijd aanbiedt, betaalt de werkgever een lage premie. De lage premie is echter niet van toepassing indien deze werknemers binnen een jaar na het aanvangen van de dienstbetrekking uit hoofde van die dienstbetrekking recht hebben gekregen op een uitkering op grond van de WW, ongeacht het voortduren van de dienstbetrekking. Ook is de lage premie niet van toepassing als de omvang van de door de werknemer te verrichten arbeid in deze schriftelijke arbeidsovereenkomst niet of niet eenduidig is vastgelegd, zoals het geval is bij nulurencontracten.

In de praktijk blijkt onduidelijkheid te bestaan over de vraag of de lage premie van toepassing is in het geval van een contract voor onbepaalde tijd waarbij de omvang van de arbeid niet wordt vastgesteld per week of per maand, maar de omvang van de arbeid voor het gehele jaar (op een vast aantal uren, jaarurennorm) is vastgesteld en het recht op loon van de werknemer, ongeacht het in een tijdvak gewerkte aantal uren, evenredig is verdeeld over het gehele jaar. Het recht op loon is gelijkmatig gespreid over het jaar. De evenredigheid heeft geen betrekking op incidentele inkomsten uit de dienstbetrekking zoals vakantiegeld en eindejaarsuitkering. In onderhavige regeling wordt daarom verduidelijkt dat in dat geval de lage premie verschuldigd is. Dat is ook logisch nu voor de werknemer gedurende de looptijd van het contract geen recht op WW ontstaat.

In de regel zal de hoogte van het betaalde loon corresponderen met de hoogte van het contractueel afgesproken recht op loon. In de praktijk kan zich echter de situatie voordoen dat een werkgever een voorschot verstrekt op het te ontvangen loon. Of bij het einde van de werkzaamheden het loon over het restant van het jaar (waarin niet of minder zal worden gewerkt) in één keer betaalt, wat in feite ook een voorschot is op het loon dat de werkgever contractueel verschuldigd is over de periode waarin niet (of minder) zal worden gewerkt.

Voor de toepassing van de regeling (en dus de lage premie) maakt dit geen verschil omdat dan nog steeds sprake is van een evenredig gespreid recht op loon (dat loon is immers al vooruitbetaald).

Toepassing van de lage premie bij een overeenkomst met een jaarurennorm geldt alleen voor een overeenkomst voor onbepaalde tijd en is ook bedoeld om het aangaan van dergelijke contracten (voor onbepaalde tijd) te bevorderen. Bij een overeenkomst voor bepaalde tijd geldt bovendien dat het werkloosheidsrisico groter is en om die reden een hoge premie gerechtvaardigd wordt geacht.

Aan de vaste omvang van de arbeid in het jaar en aan de spreiding van de arbeid over het jaar worden voor de toepassing van de lage premie geen nadere eisen gesteld. Ook bij een dienstbetrekking met een gering aantal uren arbeid per maand, of arbeid in een beperkt aantal maanden in het jaar, kan de lage premie van toepassing zijn. Vereiste is wel dat schriftelijk is overeengekomen dat het recht op loon regelmatig wordt gespreid over het jaar, en dat de werknemer niet binnen het eerste jaar aanspraak heeft op werkloosheidsuitkering uit hoofde van de dienstbetrekking. Indien aan de voorwaarden voor toepassing van de lage premie niet (meer) wordt voldaan, is de werkgever (alsnog) de hoge premie verschuldigd.

In het verlengde van deze wijziging zal in de uitvoeringspraktijk gelden dat, net als in het geval van nulurencontracten, ook in het geval van zogenoemde min/max-contracten de hoge premie verschuldigd zal zijn. Het is immers niet logisch om bij contracten met een vast aantal uren per jaar, en een evenredig gespreid recht op loon, uit te gaan van de lage premie wegens het ontbreken van het risico



van een beroep op WW en dat ook te doen voor contracten met een vast en een variabel aantal te werken uren waar (als gevolg van dat laatste) dat risico wel bestaat. Wijziging van de onderhavige regeling (of het Besluit Wfsv) is hiervoor niet noodzakelijk nu bij dergelijke min/max-contracten het aantal te werken uren (niet eenduidig) is vastgesteld en daarmee niet voldaan wordt aan artikel 2.3, tweede lid, onderdeel a, subonderdeel 2, van genoemd Besluit.

In het Besluit Wfsv is geregeld dat de werkgever met terugwerkende kracht van de aanvang van de overeenkomst alsnog de hoge premie verschuldigd is indien de werknemer in het eerste jaar na aanvang van en een overeenkomst waarop de lage premie van toepassing was, recht krijgt op WW-uitkering. Niet geregeld was tot welk moment de hogere premie verschuldigd was bij gedeeltelijk voortbestaan van de overeenkomst na aanvang van de WW-uitkering. Van de gelegenheid is gebruik gemaakt nadere regels te stellen voor de situatie waarin de werknemer recht krijgt op een WW-uitkering terwijl de dienstbetrekking wordt voortgezet. In die situatie is het niet terecht dat de werkgever de gehele verdere duur van het dienstverband onder het hoge sectorpremiepercentage zou vallen. Voor die situatie wordt geregeld dat het hoge sectorpremiepercentage eindigt op het moment dat aanspraak ontstaat op de WW-uitkering.

De wijziging treedt in werking met ingang van 1 januari 2018.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel I, onderdeel A

In het nieuwe artikel 3.12, derde lid, wordt uitgewerkt hoe lang het hoge sectorpremiepercentage van toepassing is als een werknemer met een contract voor bepaalde tijd voor ten minste een jaar of voor onbepaalde tijd, binnen het eerste jaar een WW-uitkering ontvangt, en de dienstbetrekking wordt voortgezet. Daardoor voldoet de werkgever niet meer aan de voorwaarden voor toepassing van het lage sectorpremiepercentage in artikel 2.3, tweede lid, onderdeel a, van het Besluit Wfsv. Voor die situatie regelt het nieuwe derde lid dat het hoge sectorpremiepercentage van toepassing is over de periode vanaf de aanvang van de dienstbetrekking tot het moment waarop recht ontstaat op een WW-uitkering. Het nieuwe derde lid is zo geformuleerd dat het overeenkomstig van toepassing is op gelijkgestelde werknemers op grond van het nieuwe artikel 3.13a, die binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking recht krijgen op een WW-uitkering.

Artikel I, onderdeel B

Dit onderdeel verduidelijkt het opschrift bij artikel 3.13 van de Regeling Wfsv, zodat een duidelijk onderscheid ontstaat tussen de gelijkstelling in dit artikel en de gelijkstelling in het nieuwe artikel 3:13a van de Regeling Wfsv.

Artikel I, onderdeel C

De onderhavige wijziging breidt het toepassingsbereik uit van artikel 2.3, tweede lid, onderdeel a, van het Besluit Wfsv. Onder deze categorie valt door de wijziging ook de werknemer die een schriftelijk contract heeft voor onbepaalde tijd en waarbij de omvang van de arbeid is vastgesteld via een jaarurennorm. Dat wil zeggen dat de arbeidsuren voor een jaar zijn vastgesteld en onregelmatig worden verdeeld, terwijl het recht op loon iedere periode (bijvoorbeeld maandelijks of vierwekelijks) en gedurende het hele jaar gelijk is, en er geen recht op WW-uitkering is in het eerste jaar.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher*