

LEGAL UPDATE

Hoge WW-premie verschuldigd bij stilzwijgend voortzetten arbeidsovereenkomst

Datum: 22 november 2019

In [mei 2019](#) informeerden wij u over de wijzigingen in het arbeidsrecht door de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). Onderdeel van de WAB is de differentiatie van de WW-premie naar aard van het contract. Hoewel weinig over dit kleine onderdeel van de WAB wordt geschreven, kan het onbewust aanmerkelijke financiële consequenties hebben voor uw onderneming. Door middel van deze Legal Update brengen wij u hiervan graag op de hoogte.

Tot 1 januari 2020 betalen werkgevers een WW-premie die gekoppeld is aan de sector waarin zij opereren. In de praktijk betekent dit dat als een sector veel werkloze werknemers kent, de sectorpremie hoog is. Met de inwerkingtreding van de WAB komt hier verandering in. Per 1 januari 2020 worden de sectorpremies afgeschaft en zal een WW-premie naar aard van het contract verschuldigd zijn.

In beginsel geldt dat werkgevers naar verhouding minder WW-premie betalen als zij werknemers een vast contract aanbieden in plaats van een tijdelijk contract of oproepcontract. Minister Koolmees heeft op 6 november 2019 de lage WW-premie vastgesteld op 2,94% en de hoge op 7,94%.¹ Hieruit volgt dus een behoorlijke incentive om werknemers een 'vast' contract te geven.

Om voor de lage WW-premie in aanmerking te komen is daarnaast vereist dat de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen. Door de WAB worden werkgevers tevens verplicht om op de loonstrook en in de loonaangifte te vermelden of de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen.

In september 2019 heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het Kennisdocument Premiedifferentiatie WW (Kennisdocument) [op internet gepubliceerd](#). Uit dit Kennisdocument blijkt dat werkgevers de hoge WW-premie dienen te betalen als een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege is overgegaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder dat de schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangepast. Hetzelfde is het geval als de afspraak daartoe niet schriftelijk maar enkel mondeling tot stand is gekomen. Omdat het verschil tussen de hoge en lage WW-premie 5 %-punt bedraagt, kan dit aanmerkelijke financiële consequenties met zich brengen.

Heeft u werknemers voor onbepaalde tijd in dienst waarvan een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontbreekt? Dan raden wij u aan om dit alsnog vast te leggen. Dat kan bijvoorbeeld door alsnog te zorgen voor een ondertekende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of door middel van een omzettingsbriefje dat door de werknemer voor akkoord wordt getekend.

Voor meer details kunt u contact met ons opnemen. Uiteraard zullen wij u op de hoogte houden van de ontwikkelingen.

Dit is een Legal Update van Linda van der Vaart.

Voor meer informatie:

Linda van der Vaart
+31 30 259 55 52
lindavandervaart@vbk.nl

¹ Overigens geldt de lage WW-premie altijd voor een aantal groepen werknemers, zoals jongeren tot 21 jaar met een arbeidsovereenkomst voor maximaal 12 uur per week.

