

Vergaderjaar 2019–2020

**35 074**

## **Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren (Wet arbeidsmarkt in balans)**

**Nr. 73**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 december 2019

Op 1 januari 2020 treedt de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) in werking, waaronder WW-premiedifferentiatie naar de aard van het contract. De voorbereidingen daarvoor en de voorlichting hierover – vanuit mijn ministerie, het UWV, en de Belastingdienst, maar ook door vele private partijen – zijn in volle gang. Via werkgeversorganisaties hebben mij signalen bereikt dat niet alle werkgevers op tijd zullen kunnen voldoen aan de administratieve vereisten die onderdeel zijn van WW-premiedifferentiatie naar de aard van het contract. Hierbij informeer ik uw Kamer, mede namens de Staatssecretaris van Financiën, nader over deze administratieve vereisten en de manier waarop de Belastingdienst daarmee in zijn uitvoeringspraktijk mee zal omgaan.

Om het aanbieden van een vast contract aantrekkelijker te maken voor werkgevers, betaalt een werkgever vanaf 1 januari 2020 een lage WW-premie over het loon van een werknemers met een vast contract en een hoge WW-premie over het loon van een werknemer met een flexibel contract. De lage WW-premie mag worden afgedragen voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd, mits er geen sprake is van een oproepovereenkomst. In andere gevallen – behalve enkele specifieke uitzonderingen – geldt de hoge WW-premie.

Werkgeversorganisaties hebben mij aangegeven dat niet alle werkgevers het gebruik hebben om arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd op schrift te stellen. Het is bij sommige ondernemingen bijvoorbeeld gebruikelijk om, als na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, geen nieuwe arbeidsovereenkomst op te maken. In plaats daarvan stuurt de werkgever de werknemer een bevestiging per brief of e-mail dat de overeenkomst voor bepaalde tijd is overgegaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Om voor deze werknemers de lage WW-premie af te

mogen dragen, zal de werkgever alsnog een schriftelijke arbeidsovereenkomst moeten opmaken, door beide partijen ondertekend, waaruit blijkt dat aan de voorwaarden voor de lage WW-premie (een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, niet zijnde een oproepovereenkomst) is voldaan.

Om de administratieve lasten te beperken is geregeld dat werkgevers in zulke situaties niet een geheel nieuwe arbeidsovereenkomst hoeven op te maken, maar kunnen werkgevers volstaan met een schriftelijk, door beide partijen ondertekend addendum bij de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. Deze mogelijkheid – en de voorwaarden waaronder deze kan worden toegepast – is door de Belastingdienst actief bij salarisadministrateurs en werkgevers onder de aandacht gebracht.<sup>1</sup>

Werkgeversorganisaties hebben mij aangegeven dat niet alle werkgevers in staat zullen zijn om vóór 1 januari 2020 een door beide partijen ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst of een door beide partijen ondertekend schriftelijk addendum voor al hun vaste werknemers in hun loonadministratie te hebben opgenomen. In samenspraak met de Belastingdienst geef ik werkgevers daarom drie maanden extra de tijd om te voldoen aan deze administratieve vereisten voor de lage WW-premie.

Concreet betekent dit het volgende. Werkgevers mogen de lage WW-premie afdragen, ook als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (niet zijnde een oproepovereenkomst) nog niet schriftelijk is vastgelegd, of als de arbeidsovereenkomst of het addendum nog niet door beide partijen is ondertekend. In zulke situaties kunnen werkgevers in de loonaangifte de indicatierubriek «schriftelijke arbeidsovereenkomst» vullen met «ja». Deze coulance geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten van werknemers die voor 1 januari 2020 in dienst zijn getreden; voor andere arbeidsovereenkomsten geldt de coulance niet.

Uiterlijk voor 1 april 2020 dient voor deze werknemers de door beide partijen ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst of het door beide partijen ondertekende schriftelijke addendum in de loonadministratie aanwezig te zijn en moet daaruit blijken dat de werknemer reeds op uiterlijk 31 december 2019 voor onbepaalde tijd in dienst was. Als niet voor 1 april 2020 aan deze voorwaarden is voldaan maar de arbeidsovereenkomst wel voortduurt na 31 maart, is met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2020 alsnog de hoge WW-premie verschuldigd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees

---

<sup>1</sup> Belastingdienst, 28 oktober 2019. «Schriftelijk addendum voldoende voor lage WW-premie.» Beschikbaar via <https://fsa.pleio.nl/news/view/59669774/schriftelijk-addendum-voldoende-voor-lage-ww-premie>.