

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
t.a.v. de heer drs. W. Koolmees  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG

Den Haag, 11 december 2018  
dossiernummer: 106357  
uw kenmerk:  
telefoonnummer: +31 (0)70 335 35 77  
e-mail: r.huges@advocatenorde.nl

**Betreft: wijziging Besluit Wfsv in verband met aanpassing premiedifferentiatie WW en  
afschaffing sectorfondsen**

Geachte minister,

Op 12 november 2018 is de internetconsultatie "wijziging Besluit Wfsv in verband met aanpassing premiedifferentiatie WW en afschaffing sectorfondsen" gepubliceerd. De NOvA heeft zijn adviescommissie arbeidsrecht gevraagd te adviseren.

Bijgaand stuur ik u het advies van de adviescommissie. De algemene raad sluit zich aan bij de overwegingen van de adviescommissie en verzoekt u deze bij de verdere uitwerking te betrekken.

Met de meeste hoogachting,  
namens de algemene raad,



mw. mr. R.G. van den Berg  
algemeen secretaris

bijlage: advies van de adviescommissie arbeidsrecht

Bezoekadres  
Neuhuyskade 94  
2596 XM Den Haag  
Tel. 070 - 335 35 35  
Fax 070 - 335 35 31

Postadres  
Postbus 30851  
2500 GW Den Haag

**ADVIES**

---

Van:	adviescommissie arbeidsrecht
Datum:	7 december 2018
Betreft:	<b>wijziging Besluit Wfsv in verband met aanpassing premiedifferentiatie WW en afschaffing sectorfondsen</b>

---

Ten aanzien van het ontwerpbesluit in concept strekkende tot wijziging van het Besluit Wfsv in verband met aanpassing van de premiedifferentiatie voor de WW en afschaffing van de sectorfondsen.

Belangrijk onderdeel van dit ontwerpbesluit betreft de vaststelling van het verschil tussen de hoge en de lage premie en de mogelijkheden om de lage premie alsnog te herzien.

***Hoge en lage premie***

In paragraaf 4.3.4 van het wetsvoorstel WAB wordt beschreven dat er diverse onderbouwingen zijn voor de vaststelling van de hoge en de lage premie. Er wordt voor gekozen om een vast verschil te bepalen waarbij de hoge premie 5 procentpunten hoger is dan de lage premie. De hoge en de lage premie zullen jaarlijks worden vastgesteld door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In artikel 2.2 van het Besluit Wfsv komt te staan dat de hoge premie 5% hoger wordt vastgesteld dan de lage premie. Voor de praktijk is het goed dat duidelijkheid is over het verschil tussen de hoge en de lage premie. Voor de flexibiliteit echter en om calculerend gedrag te voorkomen zou ook kunnen worden bepaald dat de minister jaarlijks het verschil tussen de hoge en de lage premie vaststelt.

***Herziening van de hoge premie***

In het nieuwe artikel 2.3 Besluit Wfsv wordt beschreven welke herzieningsgronden er zijn van het lage percentage. In de toelichting staat dat voortaan een ander uitgangspunt dan schadelast centraal staat, namelijk de prikkel voor werkgevers om een vast contract te bieden. De eerste herzieningsgrond houdt in dat er alsnog een hoge premie wordt berekend als de dienstbetrekking binnen vijf maanden wordt beëindigd. Deze herzieningsgrond is overbodig, aangezien er ook een Herzieningsgrond c is waarvoor geldt dat binnen een jaar na aanvang er alsnog een WW-recht ontstaat (of herleeft). Nu zou er ook een herziening moeten komen als de werknemer zelf tijdens de proeftijd opzegt en daarmee wellicht geen beroep wordt gedaan op de WW. In dat geval zou er toch geen aanleiding moeten zijn voor een herziening van de premie. Weliswaar is de doelstelling geformuleerd dat het gaat om een prikkel en niet langer de schadelast centraal staat. Niet valt in te zien dat elke relatie met de schadelast, de WW-uitkering dus zou moeten worden losgelaten.

Een andere herzieningsgrond is als er een basiscontract wordt geboden en er meer dan 30% meer uren worden verlonen dan de uren in het basiscontract. Op zich is dit een begrijpelijke herzieningsvoorwaarde. De relatie met de WW is losgeknipt. Immers ook al wordt er geen beroep gedaan op de WW bij dergelijke flexibele opbouw, dan nog geldt deze herzieningsgrond. Op zich is dit een goede stimulans om werkgevers te stimuleren om reële contracten te bieden. Wel zal dit een fraudegevoelig onderdeel kunnen zijn in de regeling. Mocht een werkgever dreigen de grens van 30% te overschrijden, dan zou er voor kunnen worden gekozen om op andere gronden te verlonen en niet voor de uren, maar bijvoorbeeld een extra bonus, althans niet een naar tijdruimte

vastgesteld loon. De regeling gaat uit van verloonde uren. Wellicht is het veiliger om uit te gaan van *30% meer loon*, ongeacht of het dan gaat om verloonde uren. In dat geval vervalt het verschil tussen naar tijdruimte en niet naar tijdruimte vastgesteld loon.

### ***Herzieningsprocedure***

Uit artikel 2.3 lid 5 volgt impliciet dat de werkgever zelf de herziening moet toepassen in de loonaangifte. Het lijkt verstand om dit ook expliciet als verplichting in het besluit op te nemen. Als de werkgever dat niet zelf doet, dan kan de inspecteur dit doen na het UWV gehoord te hebben. De inspecteur stelt de herziening bij de voor bezwaar vatbare beschikking vast. Niet duidelijk is of er nog een sanctie is verbonden aan het feit dat de werkgever zelf niet de herziening van de premie doorvoert in de loonaangifte. Een nadere toelichting is vereist.