



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 juli 2019, nr. 2019-0000100495, tot wijziging van de Regeling Wfsv in verband met aanpassing van de premiedifferentiatie voor werknemersverzekeringen

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op de artikelen 38, derde lid, 38c, en 95, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen en artikel 2.3, vijfde lid, van het Besluit Wfsv;

Besluit:

ARTIKEL I

De Regeling Wfsv wordt als volgt gewijzigd:

A

Na Afdeling 1 van Hoofdstuk 3 wordt een afdeling ingevoegd, luidende:

Afdeling 1a. Berekening herziening AWf-premie in verband met meer dan 30% extra verloonde uren

Artikel 3.4b Berekening herziening in verband met meer dan 30% extra verloonde uren

1. Bij de berekening van het percentage, bedoeld in artikel 2.3, eerste lid, onderdeel b, van het Besluit Wfsv wordt het aantal verloonde uren in een kalenderjaar, bedoeld in dat onderdeel, berekend door de verloonde uren in alle aangiftetijdvakken van dat kalenderjaar uit alle dienstbetrekkingen tussen de betreffende werkgever en werknemer bij elkaar op te tellen.
2. Bij de berekening van het aantal uren dat als omvang van de te verrichten arbeid is overeengekomen ten aanzien van de dienstbetrekking of dienstbetrekkingen tussen de betreffende werkgever en werknemer, bedoeld in artikel 2.3, eerste lid, onderdeel b, van het Besluit Wfsv wordt deze omvang:
 - a. per dienstbetrekking en per aangiftetijdvak berekend als afgeleide van het in de aangifte opgegeven aantal contracturen per week, waarbij het aantal contracturen per week:
 - 1°. bij een aangiftetijdvak van vier weken wordt vermenigvuldigd met 4;
 - 2°. bij een aangiftetijdvak van een maand wordt vermenigvuldigd met 13/3;
 - 3°. bij een aangiftetijdvak van een half jaar wordt vermenigvuldigd met 26;
 - 4°. bij een aangiftetijdvak van een jaar wordt vermenigvuldigd met 52;
 - b. zoals ingevolge onderdeel a berekend rekenkundig afgerond op 2 decimalen; en
 - c. uit alle aangiftetijdvakken in een kalenderjaar en alle dienstbetrekkingen tussen de betreffende werkgever en werknemer bij elkaar opgeteld om de overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar te berekenen.
3. In het geval waarin de dienstbetrekking niet het gehele aangiftetijdvak heeft geduurd, wordt in afwijking van het tweede lid, onderdeel a, het in de loonaangifte opgegeven aantal contracturen per week vermenigvuldigd met het aantal kalenderdagen dat de dienstbetrekking in dat aangiftetijdvak heeft geduurd en vervolgens gedeeld door 7. De overeengekomen omvang van de te verrichten arbeid per aangiftetijdvak wordt rekenkundig afgerond op 2 decimalen.
4. Bij de bepaling van het aantal contracturen per week ingevolge het tweede lid wordt gedurende het gehele aangiftetijdvak uitgegaan van het aantal contracturen per week dat van toepassing is op de laatste dag van het aangiftetijdvak of, indien de dienstbetrekking gedurende het aangiftetijdvak is geëindigd, op de laatste dag van de dienstbetrekking.
5. Het percentage, bedoeld in artikel 2.3, eerste lid, onderdeel b, van het Besluit Wfsv wordt naar beneden afgerond op een heel percentage.
6. Het gemiddelde aantal uren dat is overeengekomen in arbeidsovereenkomsten die voldoen aan de voorwaarden voor toepassing van het lage premiepercentage, bedoeld in artikel 2.3, derde lid, van het Besluit Wfsv, wordt berekend door de totale omvang van de te verrichten



arbeid op jaarbasis te delen door de duur van de dienstbetrekking of dienstbetrekkingen waarop het lage premiepercentage van toepassing is, uitgedrukt in weken. Het bepaalde in het tweede, derde en vierde lid is van overeenkomstige toepassing. Dit getal wordt naar boven afgerond op hele uren.

7. Voor het bepalen van de duur van de dienstbetrekking of dienstbetrekkingen, uitgedrukt in weken als bedoeld in het zesde lid, wordt het aantal kalenderdagen dat er tussen de werkgever en werknemer een of meer dienstbetrekkingen hebben bestaan waarop het lage premiepercentage van toepassing is, gedeeld door 7. Dit getal wordt rekenkundig afgerond op 2 decimalen.

B

Het opschrift van Afdeling 2 van Hoofdstuk 3 komt te luiden:

Afdeling 2. Bijzondere bepalingen inzake de premievaststelling voor de Werkhervattingskas

C

De artikelen 3.5a en 3.6 vervallen.

D

Artikel 3.8 vervalt.

E

In Hoofdstuk 3, Afdeling 2, vervalt de derde paragraaf, en vervallen de paragraafaanduidingen '§ 1. Premiedifferentiatie uitzendbranche' en '§ 4. Bepaling sectorale premiepercentages'.

F

In artikel 3.31, tweede lid, wordt 'een sectorfonds' telkens vervangen door 'het Algemeen Werkloosheidsfonds'.

G

In Hoofdstuk 5, Afdeling 1, vervalt de derde paragraaf.

H

Aan bijlage 1 van de Regeling Wfsv wordt onder '45. Zakelijke dienstverlening III, omvattende:' een onderdeel toegevoegd, luidende:

19. Payrollbedrijven

I

Bijlage 1 van de Regeling Wfsv onder '52. Uitzendbedrijven, omvattende:' komt te luiden:

52. Uitzendbedrijven, omvattende:

1. De werkgever, die zich in het kader van de uitoefening van zijn bedrijf of beroep bezighoudt met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder leiding en toezicht van de derde, waarbij die arbeidskrachten werkzaam zijn op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, wordt ingedeeld in sector 52, mits met dit ter beschikking stellen van arbeidskrachten meer dan 50% van het totale premieplichtige loon op jaarbasis is gemoeid.
2. De werkgever die zich bezighoudt met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, bedoeld in onderdeel 1, wordt wanneer met dat ter beschikking stellen meer dan 15% doch niet meer dan 50% van het totale premieplichtige loon op jaarbasis is gemoeid, voor zover het die werkzaamheden betreft, ingedeeld in sector 52.
3. Voor zover de werkgever arbeidskrachten ter beschikking stelt op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 691, zesde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of een payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 692 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt dit



voor de toepassing van de onderdelen 1 en 2 niet aangemerkt als het ter beschikking stellen van arbeidskrachten.

4. Voor zover werkgevers op grond van het vijfde onderdeel, zoals dat luidde voor de datum van inwerkingtreding van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van (*datum*) tot wijziging van de Regeling Wfsv in verband met aanpassing van de premiedifferentiatie voor de WW en afschaffing van de sectorfondsen, waren ingedeeld in een andere sector dan sector 52, worden zij met ingang van 1 januari 2020 ingedeeld in sector 52. De eerste zin is niet van toepassing indien het gaat om werkgevers als bedoeld in onderdeel 3.

ARTIKEL II

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2020.

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

Den Haag, 8 juli 2019

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees*



TOELICHTING

Algemeen

Deze ministeriële regeling wijzigt de Regeling Wfsv naar aanleiding van de wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) in het kader van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab). Bovendien wordt geregeld dat uitzendbedrijven die op grond van onderdeel 52 van Bijlage 1 van de Regeling Wfsv waren ingedeeld in andere sectoren dan de uitzendsector (vaksectoren) en waarvan de indeling op grond van het overgangsrecht in dat onderdeel was voortgezet, per de ingangsdatum van de Wet arbeidsmarkt in balans worden ingedeeld in de uitzendsector.

Afschaffing sectorfondsen en sectorpremies

Door de Wab is de financiering van de Werkloosheidswet (WW) gewijzigd door de WW-premie te differentiëren naar aard van het contract: voor vaste contracten gaan werkgevers een lagere WW-premie afdragen dan voor flexibele contracten. Door deze wijziging worden voor de WW de sectorpremies en sectorfondsen afgeschaft. In verband daarmee vervallen ook de bepalingen in de Regeling Wfsv die daarop betrekking hadden.

Overgangsrecht sectorindeling uitzendbedrijven

Sinds de inwerkingtreding van de regeling van 18 mei 2017 tot wijziging van de Regeling Wfsv in verband met afschaffing voor nieuwe gevallen van de mogelijkheid om uitzendbedrijven in een andere sector dan de uitzendsector in te delen (Stcrt. 2017, 29244) is het voor uitzendbedrijven niet meer mogelijk om te worden ingedeeld in een vaksector. Met deze regeling wordt – zoals aangekondigd in de memorie van toelichting bij de Wet arbeidsmarkt in balans¹ – ook het overgangsrecht afgeschaft dat bepaalde dat uitzendbedrijven die destijds al in een vaksector waren ingedeeld, daar mochten blijven. Per 2020 worden alle uitzendbedrijven dus ingedeeld in de uitzendsector. Tevens wordt bepaald dat payrollbedrijven niet meer worden ingedeeld in de uitzendsector omdat per 2020 het bijzondere arbeidsrechtelijke regime van de uitzendovereenkomst niet meer van toepassing is op payrollovereenkomsten als bedoeld in het nieuwe artikel 7:692 BW. Payrollbedrijven worden in plaats daarvan ingedeeld in sector 45. De achtergronden van deze wijzigingen worden nader toegelicht in de memorie van toelichting bij de Wab.

Herziening van de lage WW-premie i.v.m. meer dan 30% extra verloonde uren

De werkgever en werknemer komen samen de gebruikelijke arbeidsduur contractueel overeen. Het aantal verloonde uren kan echter hoger liggen dan de overeengekomen omvang van de te verrichten arbeid, bijvoorbeeld door overwerk. De werkgever geeft de overeengekomen vaste arbeidsomvang per week en het aantal daadwerkelijk verloonde uren per aangiftetijdvak aan in de loonaangifte. Om omzeiling van de hoge premie tegen te gaan dient te worden voorkomen dat vaste contracten worden aangegaan met een (zeer) beperkt aantal vaste uren en in de praktijk structureel overwerk wordt ingezet als flexibele arbeid. Daarom wordt ten aanzien van een werknemer waarvoor de werkgever in een kalenderjaar meer dan 30% extra uren heeft verloond ten opzichte van het aantal uren dat voortvloeit uit de overeengekomen arbeidsomvang in dat jaar de lage WW-premie herzien. De werkgever moet alsnog de hoge WW-premie afdragen over het gehele kalenderjaar of over die periode dat de dienstbetrekking gedurende het kalenderjaar heeft bestaan. Voor nadere beleidsmatige toelichting zij verwezen naar de Nota van toelichting bij het Besluit van 24 juni 2019 tot wijziging van het Besluit Wfsv in verband met aanpassing van de premiedifferentiatie voor de WW en afschaffing van de sectorfondsen (Stb. 2019, 236).

Om te berekenen of deze situatie op een werknemer van toepassing is, moet de verhouding tussen het aantal verloonde uren en de totale overeengekomen arbeidsomvang in een kalenderjaar worden berekend.

Verloonde uren

Om het aantal verloonde uren per kalenderjaar te bepalen worden eerst de verloonde uren uit alle aangiftetijdvakken en alle dienstbetrekkingen tussen de betreffende werkgever en de werknemer in een kalenderjaar bij elkaar opgeteld.

¹ Kamerstukken II 2018/19, 36074. nr. 3, p. 91.



Overeengekomen arbeidsomvang

Om de overeengekomen omvang van de te verrichten arbeid te bepalen worden daarna achtereenvolgens de volgende stappen doorlopen:

- i. Per aangiftetijdvak wordt, om de vaste arbeidsomvang van het aangiftetijdvak te berekenen, het aantal contracturen per week, zoals opgegeven in de loonaangifte vermenigvuldigd met 4 indien de werkgever een aangiftetijdvak per 4 weken hanteert, met 13/3 indien de werkgever een aangiftetijdvak per maand hanteert, met 26 indien de werkgever een aangiftetijdvak per halfjaar hanteert en met 52 indien de werkgever een aangiftetijdvak van een jaar hanteert. De overeengekomen arbeidsomvang wordt per aangiftetijdvak rekenkundig afgerond op 2 decimalen.
- ii. Bestaat de dienstbetrekking een deel van het aangiftetijdvak dan moeten de contracturen worden vermenigvuldigd met het aantal kalenderdagen dat de dienstbetrekking in dat aangiftetijdvak heeft bestaan gedeeld door 7. De overeengekomen arbeidsomvang wordt per aangiftetijdvak rekenkundig afgerond op twee decimalen.
- iii. Om de overeengekomen vaste arbeidsomvang per kalenderjaar te bepalen, wordt het totaal van de omvang per aangiftetijdvak in dat kalenderjaar bij elkaar opgeteld.

Het kan voorkomen dat de overeengekomen arbeidsomvang verandert gedurende het aangiftetijdvak. In dat geval dienen werkgevers volgens de instructies van de Belastingdienst bij het invullen van de contracturen in de loonaangifte uit te gaan van de situatie op de laatste dag van het aangiftetijdvak (of, indien de dienstbetrekking eerder beëindigd is, de laatste dag van de dienstbetrekking). Voor de toepassing van deze regeling wordt uitgegaan van wat is opgegeven in de loonaangifte en wordt dus geen rekening gehouden met mogelijke wijzigingen in de overeengekomen arbeidsomvang gedurende het aangiftetijdvak. Deze werkwijze is geformaliseerd in het vierde lid.

Voorbeelden voor de berekening van de overeengekomen arbeidsduur in een kalenderjaar

Voorbeeld 1: de werkgever hanteert een aangiftetijdvak van een maand. De werknemer heeft een vast contract voor twintig uur per week. De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak is $(20,00 \text{ uur} \times 13/3) = 86,666$. Dit is rekenkundig afgerond 86,67 uur. De werknemer heeft van januari tot en met december gewerkt. De overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar wordt berekend door per maand (86,67 uur) de overeengekomen arbeidsomvang bij elkaar op te tellen. Dat is $12 \times 86,67 = 1040,04$ uur.

Voorbeeld 2: de werkgever hanteert een aangiftetijdvak van vier weken. De werknemer heeft een vast contract voor vijftien uur per week. De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak is $(15,00 \text{ uur} \times 4) = 60,00$ uur. De werknemer heeft van januari tot en met december gewerkt. De overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar wordt berekend door per aangiftetijdvak (60,00 uur) de overeengekomen arbeidsomvang bij elkaar op te tellen. Er zijn dertien aangiftetijdvakken. Dus $13 \times 60,00 = 780,00$ uur.

Voorbeeld 3: De werkgever hanteert een aangiftetijdvak van een maand. De werknemer heeft een vast contract voor twintig uur per week. Per 15 december gaat de werknemer uit dienst (en was verder het gehele kalenderjaar in dienst). De overeengekomen arbeidsomvang in december is $(20,00 \text{ uur} \times 14 \text{ kalenderdagen}) / 7 = 40,00$ uur. De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak over de andere aangiftetijdvakken is 86,67 uur, net zoals in voorbeeld 1. De totale overeengekomen arbeidsomvang in het kalenderjaar is $(11 \times 86,67) + 40,00 = 993,37$ uur.

Berekening van het percentage

Om vast te stellen of meer dan 30% meer uren zijn verloond, moet vervolgens de verhouding tussen het aantal verloonde uren en de overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar worden berekend. Hiertoe moet het aantal verloonde uren gedeeld worden door de overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar, minus één. Daaruit volgt een percentage. Dit percentage wordt naar beneden afgerond op een heel percentage.

Voor de drie hiervoor vermelde voorbeelden betekent dat het volgende als in alle drie de gevallen in het kalenderjaar 1200 uren zijn verloond:

Voorbeeld 1: $((1200/1040,04) - 1) \times 100\% = 15,38\%$ dus afgerond 15% meer verloonde uren dan de overeengekomen arbeidsomvang. Dit is minder dan 30% daarom wordt in dit geval de lage WW-premie niet herzien.

Voorbeeld 2: $((1200/780) - 1) \times 100\% = 53,85\%$ dus afgerond 53% meer verloonde uren dan de overeengekomen arbeidsomvang. Dit is meer dan 30% daarom wordt in dit geval de lage WW-premie herzien.

Voorbeeld 3: $((1200/993,37) - 1) \times 100\% = 20,80\%$ dus afgerond 20% meer verloonde uren dan de overeengekomen arbeidsomvang. Dit is minder dan 30% daarom wordt in dit geval de lage WW-premie niet herzien.



Extra voorbeelden:

Voorbeeld 4: Een werknemer is het hele kalenderjaar in dienst bij de werkgever. De werkgever doet loonaangifte per maand. De werknemer heeft twee arbeidsovereenkomsten: één vast contract (lage premie) voor 10 uur per week en één jaarcontract (hoge premie) voor 10 uur per week. De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak van het vaste contract is $(10 \text{ uur} \times 13/3) = 43,333$. Dit is rekenkundig afgerond 43,33 uur. De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak van het jaarcontract is hetzelfde, dus ook 43,33 uur. De overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar van het vaste contract is $12 \times 43,33 = 519,96$ uur. De overeengekomen arbeidsomvang van het jaarcontract is hetzelfde, dus ook 519,96 uur. In totaal is de overeengekomen arbeidsomvang van beide contracten 1039,92 uur. Er worden in totaal 1560 uren verloond, waarbij niet relevant is via welke arbeidsovereenkomst de verloning plaatsvindt. Er zijn in totaal $((1560/1039,92) - 1) \times 100\% = 50,01\%$ dus afgerond 50% meer uren verloond. Dit is meer dan 30%, dus de lage premie dient te worden herzien.

Voorbeeld 5: Een werknemer is het hele kalenderjaar in dienst bij de werkgever. De werkgever doet loonaangifte per maand. De werknemer heeft twee arbeidsovereenkomsten: één vast contract (lage premie) voor 20 uur per week en één nulurencontract (hoge premie). De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak van het vaste contract is $(20 \text{ uur} \times 13/3) = 86,666$. Dit is rekenkundig afgerond 86,67 uur. De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak van het nulurencontract is nihil. De overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar van het vaste contract is $12 \times 86,67 = 1040,04$ uur. De overeengekomen arbeidsomvang van het nulurencontract is nihil. Er worden in totaal 1560 uren verloond, waarbij niet relevant is via welke arbeidsovereenkomst de verloning plaatsvindt. Er zijn in totaal $((1560/1040,04) - 1) \times 100\% = 49,99\%$ dus afgerond 49% meer uren verloond. Dit is meer dan 30%, dus de lage premie dient te worden herzien.

Voorbeeld 6: Een werknemer is van 13 januari tot en met 20 juni in dienst bij de werkgever op basis van een vast contract voor 20 uur per week. De werkgever doet loonaangifte per maand. In januari is de overeengekomen arbeidsomvang $(20,00 \times 19 \text{ kalenderdagen})/7 = 54,285$ is rekenkundig afgerond 54,29 uur. In februari tot en met mei is de overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak $20,00 \times 13/3 = 86,667$, rekenkundig afgerond 86,67 uur, dus in totaal $4 \times 86,67 = 346,68$ uur. In juni is de overeengekomen arbeidsomvang $(20,00 \times 20 \text{ kalenderdagen})/7 = 57,142$ is rekenkundig afgerond 57,14 uur. In totaal is de overeengekomen arbeidsomvang daarmee $54,29 + 346,68 + 57,14 = 458,11$ uur. In die periode zijn er in totaal 600 uren verloond. Dat betekent dat er in totaal $((600/458,11) - 1) \times 100\% = 30,97\%$, naar beneden afgerond 30% meer uren is verloond. Dit is niet meer dan 30%, dus de lage premie hoeft niet te worden herzien.

Berekening overeengekomen arbeidsomvang van gemiddeld 35 uur per week

De 30% herzieningssituatie geldt niet indien de overeengekomen arbeidsomvang van de vaste arbeidsovereenkomst gemiddeld 35 uur per week of meer bedraagt in een kalenderjaar. Om te bepalen of daarvan sprake is, moet de totale overeengekomen arbeidsomvang gedeeld worden door de duur van de dienstbetrekking in het kalenderjaar uitgedrukt in weken. De totale overeengekomen arbeidsomvang wordt berekend zoals hierboven staat beschreven. Het aantal weken dat een werknemer in een kalenderjaar in dienst is geweest wordt berekend door het aantal kalenderdagen dat er tussen de werkgever en de werknemer één of meer dienstbetrekkingen heeft (hebben) bestaan te delen door zeven. Dit getal wordt rekenkundig afgerond op twee decimalen. Om de gemiddelde overeengekomen omvang van de te verrichten arbeid te berekenen wordt de totale omvang van overeengekomen arbeidsuur gedeeld door het aantal weken. Dit wordt naar boven afgerond op hele uren. Dienstbetrekkingen waarop niet het lage premiepercentage van toepassing is, worden buiten beschouwing gelaten bij de berekening.

Voorbeeld 7: Een werknemer is het hele kalenderjaar in dienst bij de werkgever. De werkgever doet loonaangifte per maand. De overeengekomen arbeidsomvang is dertig uur per week. Vanaf 1 juli krijgt de werknemer een contract voor veertig uur per week. De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak in de eerste zes maanden van het kalenderjaar is $(30 \text{ uur} \times 13/3) = 130$ uur. De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak in de laatste zes maanden van het kalenderjaar is $(40 \text{ uur} \times 13/3) = 173,333$. Dit is rekenkundig afgerond 173,33 uur. De totale overeengekomen arbeidsomvang in het kalenderjaar is $6 \times 130 + 6 \times 173,33 = 1819,98$ uur. De werknemer is 365 dagen in dienst. $365/7 = 52,14$ weken. De gemiddelde overeengekomen arbeidsomvang per week is dan $1819,98/52,14 = 34,905$ dit is rekenkundig afgerond 34,91 uur. Dit wordt naar boven afgerond op een heel aantal uren. De werknemer heeft gemiddeld 35 uur per week overeengekomen vaste uren. De WW-premie voor deze werknemer wordt niet op grond van de 30% herzieningssituatie herzien.

Artikelsgewijs

Artikel I, onderdeel A

In het nieuwe artikel 3.4b wordt uitgewerkt hoe het percentage meer gewerkte uren moet worden



berekend om te bepalen of de herzieningssituatie, genoemd in artikel 2.3, eerste lid, onderdeel b, van het Besluit Wfsv van toepassing is. Voor een inhoudelijke toelichting op de berekening zij verwezen naar het algemene deel van deze toelichting.

Artikel I, onderdelen B en E

Hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Regeling Wfsv bevatte diverse bepalingen over sectorpremies, met name in de derde paragraaf. In verband met de afschaffing van de sectorpremies en de sectorfondsen vervalt paragraaf 3 geheel. Dit betreft de artikelen 3.12 tot en met 3.13a. Omdat in afdeling 2 alleen de eerste paragraaf overblijft (paragraaf 2 was al vervallen) is de paragraaf-indeling daarbij geschrapt. Omdat de resterende bepalingen (artikel 3.9 en artikel 3.14) betrekking hebben op de vaststelling van de premie voor de Werkhervattingskas, is het kopje van afdeling 2 gewijzigd in 'Bijzondere bepalingen inzake de premievaststelling voor de Werkhervattingskas'.

Artikel I, onderdeel C

Artikel 3.5a dient te vervallen omdat in de Wet arbeidsmarkt in balans de in artikel 103, tweede lid, van de Wfsv geregelde bijdrage aan het sectorfonds voor de uitzendsector is geschrapt. Artikel 3.5a werkte die bijdrage uit en is daarmee een loze bepaling geworden.

Artikel 3.6 bevatte een onderverdeling van de sector uitzendbedrijven in vijf sectoronderdelen. Omdat deze sectoronderdelen alleen van belang waren voor de sectorpremie, kan deze onderverdeling nu vervallen en vervalt dit artikel.

Artikel I, onderdeel D

Artikel 3.8, dat betrekking had op het sectorpremiepercentage voor de uitzendsector, vervalt in verband met het schrappen van de sectorpremies.

Artikel I, onderdeel F

In artikel 3.31, tweede lid, worden de verwijzingen naar 'een sectorfonds' vervangen door een verwijzing naar het Algemeen Werkloosheidsfonds in verband met de afschaffing van de sectorfondsen.

Artikel I, onderdeel G

In hoofdstuk 5 vervalt de derde paragraaf. Dit betreft de artikelen 5.12 en 5.14, die betrekking hadden op reservevorming in de sectorfondsen. Nu de sectorfondsen worden afgeschaft kunnen de regels over reservevorming in die fondsen dan ook vervallen.

Artikel I, onderdeel H

Payrollbedrijven worden toegevoegd aan sector 45 (Zakelijke dienstverlening III). Dit betreft werkgevers die zich bezig houden met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten op basis van een payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 692 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel I, onderdeel I

Met de herziening van onderdeel 52 van bijlage 1 komt er een definitieve regeling inzake de indeling van uitzendbedrijven tot stand, waarbij het overgangsrecht wordt afgeschaft dat uitzendbedrijven in een andere sector ingedeeld kunnen blijven dan de uitzendsector. Dit overgangsrecht hield in dat uitzendbedrijven die op 25 mei 2017, de dag van inwerkingtreding van de regeling van 18 mei 2017 tot wijziging van de Regeling Wfsv in verband met afschaffing voor nieuwe gevallen van de mogelijkheid om uitzendbedrijven in een andere sector dan de uitzendsector in te delen (Stcrt. 2017, 29244), al zijn ingedeeld in een andere sector, een 'vaksector', of daartoe een aanvraag hebben ingediend voor 25 mei 2017, kunnen op grond van het overgangsrecht daarin vooralsnog blijven of worden ingedeeld.

Het eerste onderdeel bevat de ongewijzigde hoofdregel dat bij meer dan 50% van het totale premieplichtige loon op jaarbasis uitzenden indeling van de gehele onderneming plaatsvindt in de sector Uitzendbedrijven. Deze regel volgt ook uit artikel 96, tweede lid, van de Wfsv. Het gaat daarbij om het totale premieplichtige loon op jaarbasis van werknemers die werkzaam zijn op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Ingevolge dat artikel gaat het daarbij om de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde. Wel vervalt in het eerste onderdeel het onderscheid tussen



werknemers met een uitzendovereenkomst waarin een beding als bedoeld in artikel 691, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen (een uitzendbeding) en werknemers met een uitzendovereenkomst waarin dat beding niet is opgenomen. Het nieuwe eerste onderdeel wordt dan ook van toepassing op alle werkgevers die werknemers uitzenden op basis van een uitzendovereenkomst, met en zonder uitzendbeding. Deze werkgevers worden ingedeeld in sector 52 indien met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten op basis van een uitzendovereenkomst meer dan 50% van het totale premieplichtige loon op jaarbasis is gemoeid. Ten gevolge hiervan kunnen het voormalige tweede onderdeel en de eerste zin van het voormalige vierde onderdeel, dat vernummerd is tot het nieuwe derde onderdeel, vervallen. Hiermee is beoogd is de leesbaarheid van onderdeel 52 te vergroten. Inhoudelijk leidt dit niet tot wijzigingen, omdat in de vervallen eerste zin van het derde onderdeel (nieuw) werkgevers die arbeidskrachten ter beschikking stellen op basis van een uitzendovereenkomst waarin geen uitzendbeding is opgenomen, werden gelijkgesteld met werkgevers die in de uitzendsector zijn ingedeeld op grond van het oude eerste onderdeel.

Ingevolge het *tweede onderdeel (nieuw)* worden bedrijven die voor niet meer dan 15% van het jaarlijkse premieplichtige loon werknemers uitzenden niet ingedeeld in de uitzendsector. Bedrijven die voor meer dan 15%, maar maximaal 50% van het totale premieplichtige loon werknemers uitzenden, worden gesplitst ingedeeld: voor het deel van het premieplichtige loon dat zij werknemers uitzenden, worden zij ingedeeld in de uitzendsector en voor het overige deel in de sector waartoe de overige werkzaamheden behoren die de werkgever verricht. Ten gevolge van het vervallen van het onderscheid tussen uitzenden met en zonder uitzendbeding in het eerste onderdeel is het tweede onderdeel (nieuw) ook rechtstreeks en zonder gelijkstelling van toepassing op werkgevers die arbeidskrachten ter beschikking stellen op basis van een uitzendovereenkomst waarin geen uitzendbeding is opgenomen. Afgezien van de vernummering van het derde tot het tweede onderdeel is dit onderdeel ongewijzigd.

In *het derde onderdeel (nieuw)* is de gelijkstellingsbepaling geschrapt van werkgevers die arbeidskrachten ter beschikking stellen op basis van een uitzendovereenkomst waarin geen uitzendbeding is opgenomen, omdat deze ten gevolge van de wijziging van het eerste onderdeel niet meer nodig is. Het derde onderdeel bevat alleen nog de uitzondering van indeling in de uitzendsector voor zogeheten personeels-BV's. Dit zijn vennootschappen die (een deel van) het personeel van een concern in dienst hebben en dat personeel alleen ter beschikking stellen aan andere vennootschappen die onderdeel uitmaken van hetzelfde concern. Naar de letter van de omschrijving van het begrip 'uitzendovereenkomst' in artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek is bij dergelijke BV's sprake van een uitzendovereenkomst. Deze uitzondering blijft gehandhaafd omdat dergelijke BV's het personeel permanent laten werken binnen verschillende onderdelen van hetzelfde concern. Indeling in de uitzendsector is dan niet logisch. Indeling van de personeels-BV zal plaatsvinden op basis van de sectorindeling die gebaseerd is op de maatschappelijke functie van de inlenende ondernemingen. Daarnaast wordt voor de toepassing van het eerste en tweede onderdeel ook het ter beschikking stellen van arbeidskrachten op basis van een zogeheten payrollovereenkomst niet aangemerkt als het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in het kader van indeling in de sector Uitzendbedrijven. Voor de omschrijving van payrollovereenkomst wordt aangesloten bij het nieuwe artikel 692 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. In combinatie met het tweede onderdeel (nieuw) betekent dit dat indien een werkgever voor meer dan 15% maar maximaal 50% van het totale premieplichtige loon op jaarbasis arbeidskrachten ter beschikking stelt als bedoeld in het eerste en tweede onderdeel, en verder arbeidskrachten ter beschikking stelt op basis van payrollovereenkomsten, de werkgever gesplitst wordt aangesloten bij respectievelijk de sectoren 52 en 45. Een gesplitste aansluiting is ook van toepassing voor werkgevers die deels de rol van personeels-BV vervullen en daarnaast voor meer dan 15% maar maximaal 50% van het totale premieplichtige loon arbeidskrachten ter beschikking stellen als bedoeld in het eerste en tweede onderdeel. Indien een werkgever voor meer dan 50% van het premieplichtige loon op jaarbasis arbeidskrachten ter beschikking stelt als bedoeld in het eerste en tweede onderdeel, wordt de werkgever in het geheel aangesloten bij sector 52.

In *het vierde onderdeel (nieuw)* wordt het overgangsrecht in het oude vijfde onderdeel vervangen door een bepaling die inhoudt dat alle uitzendwerkgevers voor zover zij op grond van het overgangsrecht in het oude vijfde onderdeel waren ingedeeld in een andere sector dan de uitzendsector, worden ingedeeld in de uitzendsector per 1 januari 2020. Werkgevers die op grond van het vervallen overgangsrecht gedeeltelijk waren ingedeeld in een andere dan de uitzendsector worden derhalve voor dat deel ingedeeld in de uitzendsector, behalve waar het personeels-BV's of payrollovereenkomsten betreft.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees*