

# WW-PREMIE IS BEST WEL EEN DING

**W**etgeving verandert nogal vaak voor werkgevers. Vanaf 1 januari geldt de WAB (wet arbeidsmarkt in balans).

De bedoeling van de WAB is werkgevers te stimuleren meer arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te sluiten. En als dat te ingewikkeld is dan mogen het drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn voor maximaal 3 jaar, zoals voor 1 juli 2015 het geval was. Het ontslag wordt makkelijker, waarbij makkelijker ontslag wordt gecompenseerd met een hogere transitievergoeding met een factor 1,5.

Als de overheid iets wil bereiken, dan lukt dat meestal alleen met geld. Zo is de WW-premie-differentiatie per 1 januari van kracht. Voor een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet de werkgever 5% meer WW-premie betalen dan voor een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het gaat dan om 5% meer loonkosten. Dat kan voor een bedrijf met 20 bepaalde tijdsters met een modaal inkomen een verschil van een modaal inkomen uitmaken (€ 36.500). Een werkgever moet daarvoor dus een afweging maken. Bij die afweging spelen ook een rol de aard van de functie, de investeringen in de werknemer, de tijd die men denkt de werknemer nodig te hebben. Het leek me interessant een rekenvoorbeeld te geven, dat een versimpeling van de werkelijkheid is. Neem een werknemer met een modaal inkomen. De loonkosten per jaar voor de onbepaalde tijdster zijn € 36.500. Die voor de bepaalde tijdster: € 38.325. Over een periode van 3 jaar (maximaal periode van 3 contracten voor bepaalde tijd) is de werkgever door de hogere WW-premie €5.475 duurder uit voor een bepaalde tijdster.

Dan de ontslagkosten. Het ontslag van de bepaalde tijdster na 3 jaar (maximale duur van keten van bepaalde tijd contracten) kost € 5.475 te vermeerderen met de transitievergoeding ( $3 \times \frac{1}{3} \text{ salaris} = € 3.000$ ). Totaal ontslagkosten bepaalde tijdster na 3 jaar zijn € 8.475.

Ontslag voor de onbepaalde tijdster na 3 jaar via ontbinding door de kantonrechter kost € 6.000 aan loonkosten als de werknemer tijdens ontslagtraject van ongeveer twee maanden naar huis wordt gestuurd (tegenover loon staat dan geen arbeid meer). Advocaatkosten voor ontslag

zijn ongeveer € 6.000 (behalve als er een rege-ling wordt getroffen). Als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op een makkelijke ontslaggrond komt daar 1,5 maal de transitievergoeding bij ( $1,5 \times 3 \times \frac{1}{3} = € 4.500$ ). Totaal ontslagkosten kunnen dan zijn € 16.500.

Na 3 jaar bepaalde tijd, wordt een arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd. Een ontslag na 4 jaar kost dan ongeveer € 18.000 in geval van een makkelijke ontslaggrond en betaalde schorsing. In geval van hoger beroep worden deze kosten natuurlijk hoger, waarbij het ontslag ook nog kan sneuvelen. Naast ontslagkosten zijn er ook vervangingskosten, zoals wervingskosten, tijdelijke opvang en inwerkkosten. Ook al is de WW-premie 5% hoger, het ontslag van een bepaalde tijdster is goedkoper bij einde van de samenwerking na 3 jaar.

Wanneer specifieke vaardigheden van een werknemer worden gevraagd en de werkgever investeert daarin, dan zou een arbeidsovereenkomst het eerste jaar voor bepaalde tijd kunnen (dan kan men, wel tegen een hogere WW-premie, aan elkaar wennen) met een verlenging voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan men dan opnemen wat de specifieke vaardigheden zijn die verwacht worden, waar een werknemer aan moet werken en samen met de werkgever in moet investeren. Dan wordt een ontwikkeltraject in de arbeidsovereenkomst vastgelegd. Moet het tot ontslag komen omdat de werknemer niet presteert, dan wist de werknemer wat hij of zij kon verwachten en kan er eerder op begrip van de kantonrechter gerekend worden. En laatst zei iemand tegen me dat hij met de keuze die hij moest maken nu bewust was dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geen vast contract is, zoals dat in de volksmond genoemd wordt. Er is enkel geen einddatum afgesproken. Die mindset gaf hem de doorslag voor onbepaalde tijdsters te kiezen, al was de lagere WW-premie daar wel de aanleiding hiervoor. Wat ik echt gek vind aan de WW-premiedifferentiatie en de WAB is dat een werkgever die een onbepaalde tijdster in de proeftijd ontslaat, alsnog aangeslagen wordt voor een hogere WW-premie. En de werknemer heeft ook bij een proeftijd ontslag recht op een transitievergoeding, ook al is het een paar tientjes.



**MARCUS DRAAISMA,**

advocaat bij Palthe Oberman  
Advocaten. Reageren?  
draaisma@paltheoberman.nl