Quadrad
ADVIES & ADMINISTRATIE

Salaris artikel

Tijdelijk of vast personeel

Financiële verschillen voor werknemers

Als werkgever kunt u medewerkers aannemen op een **bepaalde tijd** (tijdelijk contract) of **onbepaalde tijd** (vast contract). De keuze beïnvloedt zowel de flexibiliteit van uw organisatie als de **financiële lasten** van het dienstverband.

1. Tijdelijk contract (bepaalde tijd)

Een tijdelijk contract loopt voor een vooraf afgesproken periode en eindigt automatisch.

Voordelen voor werkgevers:

- Flexibel inzetten bij projecten, seizoenswerk of vervanging.
- Kortere verplichtingen, vaak beperkte transitievergoeding.

Financiële gevolgen:

- Sociale premies en pensioen: dezelfde verplichtingen als bij vaste medewerkers.
- AWf-premie: 5% hoger dan bij onbepaalde tijd.

2. Vast contract (onbepaalde tijd)

Een vast contract kent geen einddatum. Medewerkers blijven in dienst totdat het contract wordt beëindigd.

Voordelen voor werkgevers:

- Continuïteit en behoud van kennis en ervaring.

Financiële gevolgen:

- Sociale premies en pensioen: dezelfde verplichtingen.
- **AWf-premie:** 5% lager dan bij bepaalde tijd.
- Bij beëindiging: transitievergoeding kan hoger zijn door langere diensttijd.

3. Voorbeeldberekening AWf-premie

Stel een medewerker met een bruto maandsalaris van €3.000 voor 12 maanden.

Aannames:

- Sociale premies: 20%
- Pensioenpremie: 8%
- AWf-premie: **7,5% tijdelijk, 2,5% vast**

Tijdelijk contract

Post	Berekening	Bedrag (€)
Brutojaarsalaris	3.000 × 12	36.000
Sociale premies (20%)	36.000 × 0,20	7.200
Pensioenpremie (8%)	36.000 × 0,08	2.880
AWf-premie (7,5%)	36.000 × 0,075	2.700
Totale werkgeverslast		48.780

Vast contract

Post	Berekening	Bedrag (€)
Brutojaarsalaris	3.000 × 12	36.000
Sociale premies (20%)	36.000 × 0,20	7.200
Pensioenpremie (8%)	36.000 × 0,08	2.880
AWf-premie (2,5%)	36.000 × 0,025	900
Totale werkgeverslast		46.980

Conclusie:

- Door de hogere AWf-premie kost een tijdelijk contract in dit voorbeeld **€ 1.800 meer per jaar** dan een vast contract.
- Bij meerdere medewerkers of langere periodes loopt dit verschil snel op.

Ketenregeling - korte uitleg

De **ketenregeling** bepaalt hoeveel tijdelijke contracten een werknemer kan krijgen voordat hij automatisch recht heeft op een **vast contract.**

Belangrijkste punten:

- Maximaal **3 tijdelijke contracten achter elkaar** of een **totaal van 36 maanden (3 jaar).**
- Bij een **vierde contract** binnen deze periode ontstaat automatisch een **vast contract.**
- **Uitzonderingen:** jongeren, BBL-studenten, en cao-afspraken kunnen afwijkingen hebben.