



KONINKLIJKE

INRETAIL

VGT

Vereniging van
Grootwinkelbedrijven in
Textiel

Reactie INretail en VGT op internetconsultatie Ontwerpbesluit nadere regels over oproepovereenkomsten

Zeist, 10 december 2018

Het ontwerpbesluit beoogt duidelijkheid te verschaffen over welke arbeidsovereenkomsten niet worden aangemerkt als oproepovereenkomst. Voor ons roept het besluit echter vragen op over de veel toegepaste bandbreedtecontracten en ook de toeslagen voor werk op bepaalde uren. Beiden zijn veel voorkomend in cao's en arbeidsovereenkomsten binnen de detailhandel. Helderheid is voor ondernemers in de detailhandel van groot belang, omdat het soort overeenkomst bepalend is voor onder meer welke WW-premie van toepassing zal zijn. Het onjuist toepassen, zal leiden tot naheffingen en daarmee onzekerheid en ongewenste risico's. Zoals ook uit de antwoorden op het IAK bij dit ontwerpbesluit blijkt, is het volgens de regering ongewenst als in de praktijk voor werkgevers en werknemers onduidelijkheid bestaat of een arbeidsovereenkomst aangemerkt moet worden als oproepovereenkomst.

Bandbreedtecontracten wel of niet oproepovereenkomsten

In zowel de memorie van toelichting van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), als in de toelichting op het ontwerpbesluit wordt gesteld dat min- max-contracten altijd onder de definitie van oproepovereenkomst vallen. In de detailhandel komen zogenoemde bandbreedtecontracten veelvuldig voor. Hierbij wordt een gemiddeld aantal contractuele uren vastgelegd met een vastgelegde bandbreedte waarbinnen meer of minderwerk wordt verricht. Hieraan gekoppeld is een vast inkomen voor het gemiddelde aantal uren of variabel inkomen voor het per tijdseenheid feitelijk gewerkte uren. Aan het einde van een referentieperiode worden de meer- en minderuren verrekend om op het afgesproken aantal uren en gekoppelde inkomen te komen. In jurisprudentie wordt een bandbreedtecontract aangeduid als een min- maxcontract.¹ Daarmee lijkt de kous af, maar de toelichting op het wetsvoorstel en het ontwerpbesluit behoeft nadere toelichting.

De WAB lijkt *alle* onzekerheid over uren en salaris bij de werknemer weg te willen nemen. Ook een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar met een zekere fluctuatie in feitelijke uren, zal mogelijk onder de definitie van oproepovereenkomst vallen. Tegelijkertijd hoeft het exacte tijdstip van werk niet te zijn vastgelegd en valt meerwerk met een bandbreedte van maximaal 30 procent 'binnen de norm'. In de memorie bij de WAB en de toelichting bij het ontwerpbesluit 'Wijziging Besluit Wfsv i.v.m. aanpassing premiedifferentiatie WW en afschaffing sectorfondsen' wordt immers gesteld dat maximaal 30% meer uren mogen worden verloned dan de overeengekomen vaste arbeidsomvang. Deze bandbreedte van 30% moet ruimte bieden voor "gangbare flexibele componenten binnen een contract," zoals "tijdelijk meer uren werken."²

Concreet verzoek aan de regering is om in het ontwerpbesluit dan wel de toelichting daarbij op te helderen of en zo ja wanneer bandbreedtecontracten onder de definitie van oproepovereenkomst vallen. Onze visie is dat contracten voor onbepaalde tijd met een gemiddeld aantal contractuele uren en een vastgelegde bandbreedte en referentieperiode, waarmee ook het maximaal aantal te werken uren vaststaat en een duidelijk inkomen, niet onder de definitie van oproepovereenkomst zouden moeten vallen. De contracten bieden een werknemer immers zekerheid over uren en inkomen. Daarnaast zijn ze onmisbaar om pieken in de detailhandel op te kunnen vangen, die elke branche binnen de detailhandel kent.³

¹ Onder meer in ECLI:NL:RBAMS:2014:3488 d.d. 12 mei 2014.

² Ontwerpbesluit 'Wijziging Besluit Wfsv i.v.m. aanpassing premiedifferentiatie WW en afschaffing sectorfondsen'.

³ Ter onderbouwing verwijzen wij graag naar de seizoenspatronen per branche die inzichtelijk zijn gemaakt op www.detailhandel.info.

Toeslagen voor werk op bepaalde uren

Binnen de detailhandel kennen cao's en arbeidsovereenkomsten vaak toeslagen voor werk op bepaalde uren (zoals de avond, feestdagen en weekenddagen) en toeslagen voor overwerk. Deze toeslagen maken dat het inkomen dat een medewerker verdient, niet elke week en elke maand gelijk hoeft te zijn. Volgens de memorie bij de WAB, hoeven bij een arbeidsovereenkomst, niet zijnde een oproepovereenkomst, de tijdstippen waarop arbeid wordt verricht niet te zijn vastgelegd. Dat betekent dat het inkomen kan fluctueren, omdat eventuele toeslagen afhankelijk zijn van het tijdstip (en de dag) waarop gewerkt wordt, zonder dat het aantal feitelijk gewerkte uren wijzigt. Daarnaast kan sprake zijn van overwerk, waarvoor ook een toeslag kan gelden en het inkomen positief kan afwijken. Tegelijkertijd, lijkt de WAB te streven naar het wegnemen van alle onzekerheid. Ons verzoek is om op te verhelderen of fluctuaties in inkomen die samenhangen met genoemde toeslagen en tegemoetkomingen een reden zijn om al dan niet te spreken van een oproepovereenkomst.

Contact en nadere toelichting

Indien gewenst, lichten wij ons standpunt vanzelfsprekend graag nader toe. Contactpersoon namens INretail en VGT is Jeroen van Dijken, jvdijken@inretail.nl, 088 9730 689.

INretail is de grootste brancheorganisatie in retail non-food en is er voor iedereen die een (web)winkel heeft in retail non-food. De Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Textiel (VGT) is de vereniging van warenhuizen en modeketens in Nederland.

Bezoekadres: Arnhemse Bovenweg 100, 3708 AG te Zeist

Postadres: Postbus 762, 3700 AT te Zeist