

Met interesse hebben wij kennis genomen van het ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit van 19 juni 2019, en een tweetal andere besluiten in verband met een verduidelijking van het begrip oproepovereenkomst en in verband met het stellen van nadere regels in verband met de WW-premiedifferentiatie.

In de toelichting wordt benoemd dat het doel van de Wet Arbeidsmarkt in balans (Wab) is de kloof tussen vaste en flexibele contracten kleiner te maken. Het doel van de Wab is (eveneens) om de kosten- en risicoverschillen tussen arbeidscontracten te verminderen. Doordat werkgevers een lagere WW-premie verschuldigd zijn voor vaste contracten dan voor flexibele contracten, worden vaste contracten in beginsel aantrekkelijker.

Opgemerkt wordt dat het mogelijk blijkt om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdelijk uit te breiden en over deze uitbreiding de lage WW-premie te betalen. Gesteld wordt dat dit onwenselijk is omdat werkgevers op deze manier een grote mate van flexibiliteit kunnen creëren binnen de lage WW-premie. En dit gevolg is, zo wordt gesteld, niet in lijn met de beleidsdoelstellingen van de Wab.

De wijzigingen in het ontwerpbesluit worden zo vormgegeven dat, indien sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin meer dan één arbeidsomvang is overeengekomen, de hoge WW-premie gedurende de gehele periode dat dit is overeengekomen én voor de gehele arbeidsomvang dient te worden afgedragen, totdat er voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst nog maar één arbeidsomvang geldt. Hierbij zijn dan enkele versoepelingen opgenomen zoals bijvoorbeeld bij eenmalige vermindering van de arbeidsomvang.

Wij constateren dat deze voorgestelde aanpassing gevolgen heeft voor cao's die werknemers de mogelijkheid biedt om hun vaste contracturen jaarlijks beperkt uit te breiden of te verminderen. Bij gebruikmaking van deze mogelijkheid op verzoek van de werknemer zal op grond van de voorgestelde aanpassing de hoge WW-premie van toepassing zijn.

Het gaat om situaties waarbij de werknemer op grond van de cao jaarlijks de mogelijkheid heeft een beperkt aantal uren (bijvoorbeeld maximaal 104 uur) meer of minder te werken in het betreffende jaar. Deze meer- of minder-uren worden doorgaans evenredig verdeeld over het jaar opgenomen, waarmee dit feitelijk leidt tot een aanpassing van de arbeidsomvang. Op grond van artikel 2.4. lid 2 onderdeel b van het (ontwerp)besluit wfsv leidt een dergelijke keuze van een werknemer er toe dat er meer dan één arbeidsomvang is overeengekomen. Ook bij minder-uren ontstaat een probleem doordat bij samenloop van ouderschapsverlof met tijdelijke vermindering van de arbeidsomvang op grond van de cao, er sprake is van meer dan een eenmalige vermindering.

Ons inziens ligt het om de volgende redenen niet in lijn met de bedoeling van de Wab dat deze situaties onder de hoge WW-premie vallen.

- Het gaat hier expliciet om in de cao vastgelegde flexibiliteit die gecreëerd kan worden **door en op verzoek van de werknemer**, *niet* op verzoek van de werkgever. Er is dus geen sprake van een werkgever die ongewenste flexibiliteit kan creëren. Het initiatief ligt bij de werknemer.
- De **keuzemogelijkheid van een werknemer** om tijdelijk (kalenderjaar) beperkt meer- of minder te werken, is een groot goed: het stelt werknemers in staat werk en privé beter op elkaar af te stemmen. Deze keuze(mogelijkheid) voor werknemers staat dan ook ver af van wat de Wab beoogt tegen te gaan, namelijk: misbruik van vaste contracten om een ongewenste flexibiliteit voor de werkgever te creëren. Er is hier naar onze overtuiging geen sprake van een situatie die tegengegaan of beperkt dient te worden door een hogere beprijzing.
- Er ontstaat in het algemeen **geen aanspraak op een WW-uitkering** bij beëindiging/afloop van de tijdelijk extra gewerkte uren omdat het verlies van arbeidsuren niet vijf uur of meer per week bedraagt. Er vindt dus geen extra instroom in de WW plaats die een hogere beprijzing rechtvaardigt. Hierbij wordt nogmaals uitdrukkelijk opgemerkt dat het initiatief voor het tijdelijk meer- of minder werken bij de werknemer ligt en niet bij de werkgever.

**Wij verzoeken u dan ook om bij het definitieve besluit hier rekening mee te houden.** Dit kan bijvoorbeeld door een uitzondering te maken voor de keuzemogelijkheid voor meer- en minderuren op verzoek van de werknemer voor zover hier bij cao afspraken over zijn gemaakt. Of door het meer- en minderuren onder de werking van de bepaling van overwerk te laten vallen. Op zodanige manier dat de door de werknemer gekozen meer(en minder)-uren samen met de overwerkuren niet **meer dan 30%** van de contractueel bepaalde uren in de arbeidsovereenkomst mag bedragen. Bij overschrijding is de hoge WW-premie van toepassing.

**Indien en voor zover de voorgenomen aanpassing van artikel 2.4 2.4. lid 2 onderdeel b onverminderd doorgang vindt, vragen wij aandacht voor een redelijke overgangsregeling.** Indien vaste contracten die nu binnen de lage WW-premie vallen op basis van in de cao vastgelegde bepalingen op grond van de voorgenomen aanpassing onder de hoge WW-premie gaan vallen, zullen cao-partijen deze afspraken moeten herzien. Aanpassing van deze bepalingen kan pas plaatsvinden na het einde van de lopende cao. Een generieke ingangsdatum van de voorgenomen aanpassing per 1 januari 2023 is om die reden niet redelijk.