

Reactie op de Internetconsultatie Wijziging van het Besluit Wfsv en het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten

Het Vakcentrum is de onafhankelijke belangenbehartiger en bewezen partner van zelfstandige detaillisten in food, non-food, fast moving consumer goods en franchisenemers. Het Vakcentrum vertegenwoordigt 2.800 winkels.

Wij gaan graag in op de mogelijkheid een reactie te geven op de voorgestelde wijziging van het Besluit Wfsv en het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten. Onderstaand treft u onze reactie aan.

De overheid is voornemens het Besluit Wfsv en het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten te wijzigen. Deze wijziging hangt samen de introductie van een gedifferentieerde WW-premie in de Wet arbeidsmarkt in Balans. De gedifferentieerde WW-premie heeft tot doel werkgevers te ontmoedigen om medewerkers in dienst te nemen op basis van een oproepovereenkomst omdat dergelijke overeenkomsten onvoldoende werk- en inkomenszekerheid bieden aan de werknemer. In grote lijnen kan gesteld worden dat bij arbeidsovereenkomsten die onvoldoende werk- en inkomenszekerheid bieden (bepaalde tijd, geen vaste arbeidsomvang), de hoge WW-premie moet worden betaald en dat bij contracten die deze zekerheid wel bieden (onbepaalde tijd, vaste arbeidsomvang) de lage WW-premie betaald moet worden. De lage WW-premie is 5% minder dan de hoge WW-premie en biedt aldus een belangrijke financiële prikkel aan de werkgever om te kiezen voor minder flexibele arbeidsovereenkomsten in zijn bedrijf.

Uit onderzoek blijkt dat er geen aanleiding is te veronderstellen dat er binnen de lage WW-premie op grote schaal toch flexibiliteit in de arbeidsomvang wordt gerealiseerd. Wel is er onduidelijkheid hoe uitbreiding van contracturen geïnterpreteerd moet worden en is de scheidlijn tussen oproep- en niet oproepovereenkomsten niet duidelijk.

De voorgestelde wijzigingen van het besluit Wfsv

Er wordt een nieuwe hoofdregel geïntroduceerd die stelt dat als er meer dan één arbeidsomvang in een arbeidsovereenkomst is overeengekomen over de gehele duur van de arbeidsovereenkomst de hoge WW-premie geldt totdat er voor de resterende duur maar één arbeidsomvang geldt.

Op deze hoofdregel gelden een drietal uitzonderingen:

- a) een eenmalige tijdelijke urenbuitbreiding;
- b) een structurele aanpassing van de arbeidsomvang;
- c) een eenmalige vermindering van de arbeidsomvang.

Het lijkt dat de voorgestelde wijzigingen vooral zijn ingegeven vanuit de gedachte dat de werkgever flexibilisering wenst en de werknemer als zwakkere partij zich gedwongen ziet deze flexibilisering te accepteren. Wij denken dat dit argument niet (altijd) op gaat en dat onvoldoende rekening wordt gehouden met het feit dat het opnemen van meer dan één arbeidsomvang niet alleen kan rekenen op volmondige instemming van de werknemer, maar zelfs ook vanuit de werknemer kan zijn geïnitieerd.

Als in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd volgens een vast stramien gedurende een paar maanden een hogere arbeidsomvang geldt dan de rest van het jaar dan staat één ding vast: de werknemer heeft én werkzekerheid én inkomenszekerheid. En als de werknemer zelf de wens van meer dan één arbeidsomvang ondersteunt of misschien zelfs het initiatief daartoe heeft genomen, dan bewerkstelligt het voorgenomen besluit dat een werkgever hier niet snel

mee instemt omdat hij naast de urenuitbreiding ook 5% extra loonkosten heeft omdat de hoge WW-premie berekend moet worden. In dat geval leidt het besluit ertoe dat de werknemer de mogelijkheid om een gewenste tijdelijke urenuitbreiding te krijgen wordt ontnomen.

Dit klemmt extra als de werknemer op grond van de Wet flexibel werken (Wfw) een verzoek heeft ingediend bij de werkgever om gedurende een bepaalde periode meer uren te werk gesteld te worden. De werkgever zou dan overeenkomstig de wet kunnen stellen dat het verzoek wordt afgewezen, omdat het tot ernstige problemen van financiële aard gaat leiden, namelijk 5% extra loonkosten (artikel 2 lid 10 van de Wfw).

Het besluit kan ertoe leiden dat het voor de werkgever aantrekkelijker is gebruik te maken van de 30% regel dan van tevoren af te spreken dat de werknemer op vaste perioden in het jaar wat meer uren per week werkt. In dat geval heeft de werknemer dus juist minder werk- en inkomenszekerheid.

Inmiddels geldt de WAB al iets meer dan twee jaar. Daarbij valt het ons op dat het geen uitzondering is dat veel werknemers met een flexibel contract bij aanbieding van een vaste arbeidsomvang, dat aanbod afwijzen omdat de flexibiliteit juist gewenst is.

Voorts verplicht het besluit op de loonstrook weer een extra vermelding op te nemen omtrent de vraag of er wel of niet meer dan één arbeidsomvang in de overeenkomst is opgenomen. Dit is misschien een relatief geringe toename van de administratieve lastendruk maar wel wéér een administratieve verplichting erbij die moet worden geïmplementeerd in salarissystemen en moet worden bijgehouden.

Sowieso maakt de introductie van een hoofdregel met een drietal uitzonderingen voor een ogenschijnlijk beperkt probleem, de wet en regelgeving rond de WAB nodeloos ingewikkeld. De WAB is immers al voor zowel werkgevers als werknemers ingewikkeld en met name voor de werkgever, administratief zeer bewerkelijk. Werkgevers moeten immers jaarlijks de werknemer een vaste arbeidsomvang aanbieden, zelfs indien de werknemer er zelf voor heeft gekozen op flexibele basis werkzaam te willen blijven.

Op grond van bovenstaande vinden wij de voorgestelde aanpassing van het besluit onbegrijpelijk. De conclusie dat met de wijziging van het Besluit Wfsv de regelgeving in lijn wordt gebracht met de doelstellingen van de WAB, delen wij dus niet.

Indien de regeling niettemin noodzakelijk wordt geacht dan achten wij het niet redelijk dat de arbeidsovereenkomst waarin meer dan één arbeidsomvang is afgesproken volledig wordt belast met de hoge WW-premie. Als er al de hoge WW-premie toegepast moet worden dan dient dit alleen te gelden voor de periode waarin de hogere arbeidsomvang is afgesproken.

De voorgestelde wijziging van het besluit nadere regels oproepovereenkomsten

Het is positief dat arbeidsovereenkomsten met meer dan één arbeidsomvang, niet als oproepovereenkomst worden beschouwd.

Woerden, 28 maart 2022

Vakcentrum
Blekerijlaan 1
3447 GR WOERDEN
T: 0348 - 419771
E: info@vakcentrum.nl
I: www.vakcentrum.nl