



mr. A.J.H.M. (Mirjam) Borgers
mr. M.H. (Mariëtta) Feiken
mr. W.A.A. (Wilan) van Kuijk
mr. drs. C.L. (Carolien) Schuren
mr. C.A. (Corrie) van der Steen
mr. N.W.J. (Nicole) van der Stokker-Welsink
mr. S.J.M. (Saskia) Stoop
mr. C.J.M. (Connie) de Wit*
mr. L.K. (Liesbet) Wouterse RB.
mr. A.M. (Sanne) Wuisman
mr. J.P.M. (Joop) van Zijl
advocaten
* tevens MfN-registermediator

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Tilburg, 28 maart 2022

betreft: internetconsultatie
uw kenmerk: Wijziging van het Besluit Wfsv en het Besluit nadere regels over oproepovereenkomsten
ons kenmerk: intern
e-mail: j.van.zijl@kantoormrvanzijl.nl

Geachte heer/mevrouw,

Op 1 maart 2022 is voor internetconsultatie een ontwerp gepubliceerd van een besluit tot wijziging van het Besluit nadere regels over oproepovereenkomsten en van het Besluit Wfsv. Hierdoor maak ik van de gelegenheid gebruik om op dit ontwerp te reageren.

Inleiding

In een brief aan de Tweede Kamer van 22 november 2021 heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangegeven dat in het Kennisdocument Premiedifferentiatie WW ten onrechte het standpunt is ingenomen dat een tijdelijke urenuitbreiding steeds een afzonderlijke arbeidsovereenkomst is waarvoor, eventueel in afwijking van hetgeen het geval is bij de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, de hoge premie verschuldigd is, vanwege het tijdelijke karakter van die arbeidsovereenkomst. Het standpunt dat steeds sprake is van een afzonderlijke arbeidsovereenkomst is in strijd met de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep. De Staatssecretaris erkende daarom dat in een dergelijk geval de lage premie verschuldigd kan zijn en dat werkgevers die ten onrechte de hoge premie hebben toegepast, dat met terugwerkende kracht tot 2020 kunnen corrigeren.

In dezelfde brief kondigt de Staatssecretaris echter ook aan dat hij zal gaan regelen (“verduidelijken”) dat bij een tijdelijke urenuitbreiding vanaf 1 januari 2023 alsnog de hoge premie verschuldigd zal worden. De Staatssecretaris acht het met name onwenselijk dat werkgevers binnen de lage WW-premie een grote mate van flexibiliteit kunnen creëren door een kleine arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd steeds opnieuw tijdelijk uit te breiden. Daarom kondigt de Staatssecretaris een wijziging van het Besluit Wfsv aan om te regelen dat

Kantoor Mr. van Zijl B.V.

Postbus 1095, 5004 BB Tilburg
Korvelseweg 142, 5025 JL Tilburg

Telefoon: (013) 463 55 99
Telefax: (013) 463 22 66

E-mail: mail@kantoormrvanzijl.nl
Internet: www.kantoormrvanzijl.nl

Handelsregister nr. 18050113



bij een tijdelijke urenuitbreiding vanaf 1 januari 2023 alsnog de hoge premie verschuldigd zal worden. Een ontwerp van deze wijziging is nu voor internetconsultatie gepubliceerd.

Uitgangspunt

Terecht wordt het onwenselijk geacht dat werkgevers binnen de lage WW-premie een grote mate van flexibiliteit kunnen creëren door een kleine arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd steeds opnieuw tijdelijk uit te breiden. In dat geval is sprake van oneigenlijk gebruik van de lage premie. Het ontwerp-Besluit heeft terecht ten doel om dat te bestrijden.

Eenmalige tijdelijke uitbreiding

De Nota van Toelichting gaat er daarbij echter ten onrechte van uit dat elke tijdelijke uitbreiding meteen ook contractflexibiliteit betekent die onder de hoge premie moet vallen. In het geval van een eenmalige tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang, bijvoorbeeld omdat een werknemer tijdelijk het werk overneemt van een collega die met zwangerschapsverlof is, is geen sprake van contractflexibiliteit die het in rekening brengen van de hoge premie rechtvaardigt. De tekst van het ontwerp van artikel 2.4 lid 3 Besluit Wfsv zou met zich meebrengen dat gedurende de periode van de urenuitbreiding de hoge premie verschuldigd is over zowel de oorspronkelijke urenomvang als over de tijdelijk uitgebreide urenomvang. In het kennisdocument Premiedifferentiatie WW (december 2020) werd er nog van uitgegaan (bijlage 3, situatie 1) dat over de oorspronkelijke urenomvang de lage premie verschuldigd zou zijn en dat alleen over de tijdelijke uitbreiding van de urenomvang de hoge premie verschuldigd zou zijn.

Het ontwerp van de Nota van Toelichting maakt niet duidelijk waarom ook over de oorspronkelijke urenomvang de hoge premie verschuldigd zou moeten zijn. Gelet op het feit dat het eenmalige karakter van de tijdelijke uitbreiding van de urenomvang reeds voldoende waarborgen biedt tegen oneigenlijk gebruik van de lage premie, is daarentegen juist gerechtvaardigd dat zowel over de oorspronkelijke als over de uitgebreide urenomvang de lage premie verschuldigd is.

Verder maakt de Nota van Toelichting niet duidelijk hoe gehandeld dient te worden als de tijdelijke uitbreiding van de urenomvang plaatsvindt middels een afzonderlijke overeenkomst. De jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep¹ biedt die mogelijkheid. Is in dat geval over de oorspronkelijke urenomvang wel de lage premie verschuldigd? Indien niet wordt gekozen voor de lage premie over de oorspronkelijke en de uitgebreide urenomvang van de eenmalige tijdelijke urenuitbreiding, zou de Nota van Toelichting hierover duidelijkheid moeten geven.

Wat is eenmalig?

In de tekst van het ontwerp van artikel 2.4 lid 3 en lid 4 onder b wordt gesproken over een eenmalige tijdelijke vermeerdering c.q. vermindering van de arbeidsduur. Deze bepaling zou werkgevers verplichten om gedurende de gehele duur van het dienstverband (ook over perioden voorafgaand aan de ingangsdatum van de gewijzigde bepaling) te registreren en geregistreerd te houden of sprake is geweest van een tijdelijke vermeerdering c.q. vermindering van de arbeidsduur. Dat is een aanzienlijke administratieve last, die niet noodzakelijk is om oneigenlijk

¹ CRvB 18 augustus 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:3109; CRvB 11 maart 2021, ECLI:NL:CRVB:2021:550.



gebruik van de lage premie te voorkomen. Het zou wenselijk zijn om te bepalen dat bijvoorbeeld in de drie voorafgaande kalenderjaren geen tijdelijke vermeerdering c.q. vermindering van de arbeidsduur heeft plaatsgevonden. Het zou eveneens wenselijk zijn om de periode tot aan de datum van inwerkingtreding van het ontwerp-besluit uit te zonderen.

Arbeidsovereenkomst met meer dan één arbeidsomvang

Onder de werking van het ontwerp-Besluit zou een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een verschillende arbeidsomvang in verschillende maanden van het jaar niet kwalificeren als een oproepovereenkomst² maar daarbij zou wel de hoge premie verschuldigd zijn³. In het Kennisdocument premiedifferentiatie WW (december 2020), bijlage 3 situatie 3, werd van deze overeenkomst ten onrechte gesteld dat het een oproepovereenkomst zou zijn omdat de duur van de arbeidsovereenkomst niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid. Er was echter wel sprake van één aantal uren per tijdseenheid, alleen voor verschillende tijdseenheden verschillende vaste uren. Onder de huidige wet kwalificeert de overeenkomst daarmee echter niet als een oproepovereenkomst en zou de lage premie verschuldigd moeten zijn. De wet eist niet dat de vaste arbeidstijd in elke periode hetzelfde is.

De “arbeidsovereenkomst met de jaarurennorm”⁴ wordt daarentegen niet aangemerkt als oproepovereenkomst. De Memorie van Toelichting bij de Wet arbeidsmarkt in balans⁵ vermeldt daarover:

“De werknemer heeft dan zekerheid over het aantal te werken uren per jaar en het te ontvangen loon en er ontstaat in de tussentijd geen recht op een WW-uitkering door de gelijkmatige spreiding van het loon, terwijl de werkgever beschikt over de benodigde flexibiliteit van de inzet van de werknemer over het jaar. Met dit wetsvoorstel wordt daarom in artikel 628a van Boek 7 van het BW nadrukkelijk geregeld dat het mogelijk is om een contract met een jaarurennorm aan te gaan zonder dat dit wordt aangemerkt als een oproepovereenkomst.”

Vanuit de optiek van bescherming van de werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met een verschillende arbeidsomvang in verschillende maanden van het jaar voor de werknemer alleen maar voordelen boven de arbeidsovereenkomst met de jaarurennorm. De werknemer weet dan immers in welke maanden hij welk aantal uren dient te werken en kan daarnaast desgewenst een andere arbeidsovereenkomst aangaan, zonder het risico te lopen dat hij bij zijn andere werkgever meer uren moet werken dan hij wellicht verwacht had.

De wenselijkheid van de verschuldigdheid van de hoge premie voor de arbeidsovereenkomst met een verschillende arbeidsomvang in verschillende maanden van het jaar wordt in de Nota van Toelichting dan ook gemotiveerd door verwijzing naar het jaarlijkse WW-risico. In verband daarmee zou het wenselijk zijn om in de Nota van Toelichting te verduidelijken dat een werknemer die met zijn werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met een verschillende arbeidsomvang in verschillende maanden van het jaar onder omstandigheden inderdaad in aanmerking kan komen voor een WW-uitkering na een vermindering van uren ten opzichte van een vorige periode.

² Artikel 2 onder b Besluit nadere regels over oproepovereenkomsten.

³ Artikel 2.4 lid 2 onder b Besluit Wfsv.

⁴ Als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 onder a ten tweede BW.

⁵ Tweede Kamer 2018-2019, 35074, nummer 3, bladzijde 77.



Onbetaald verlof

Niet geheel duidelijk is wat de gevolgen zijn voor de heffing van de WW-premie (hoog of laag) als een werkgever aan een werknemer onbetaald verlof verleent. Valt dit onder de regeling van de eenmalige tijdelijke vermindering van de arbeidsomvang⁶? Ik wijs er op dat de sociale verzekeringswetgeving op verschillende plaatsen voorzieningen kent om het opnemen van onbetaald verlof gedurende een periode van maximaal achttien maanden niet te belemmeren. Het opnemen van onbetaald verlof lijkt gelijk te stellen met een vermindering van de arbeidsomvang. Het zou echter wenselijk zijn om dat in de Nota van Toelichting buiten twijfel te stellen.

Tijd voor tijd

Het zou wenselijk zijn om in de Nota van Toelichting op te nemen hoe ten aanzien van de heffing WW-premie moet worden omgegaan met een werknemer die “tijd-voor-tijd” werkt. Deze werknemer werkt in één periode tijdelijk meer en in een andere periode tijdelijk minder terwijl de salarisbetaling ongewijzigd wordt voortgezet. Er lijkt geen aanleiding te zijn om hieraan gevolgen te verbinden voor de heffing van de WW-premie, maar het tijd-voor-tijd werken zou kunnen worden gezien als een tijdelijke vermindering en vermeerdering van de arbeidstijd als bedoeld in artikel 2.4 Besluit Wfsv. Het zou wenselijk zijn als buiten twijfel werd gesteld dat dat niet het geval is.

Tot nadere toelichting van het bovenstaande ben ik uiteraard graag bereid.

Hoogachtend,

J.P.M. van Zijl



⁶ Artikel 2.4 lid 4 onder a ontwerp-Besluit Wfsv.