



Conceptreactie VCP, FNV en CNV: Wijziging van het Besluit Wfsv en het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten

Op 1 maart jl. is de Wijziging van het besluit Wfsv en het besluit nadere regels oproepovereenkomsten ter consultatie aangeboden. VCP, FNV en CNV onderschrijven het doel van de regeling, namelijk het minimaliseren van ontwijkconstructies in de WW voor wat betreft de hoogte van de te betalen WW premie. Premiedifferentiatie WW houdt kortgezegd in dat werkgevers een lagere WW-premie verschuldigd zijn bij vaste contracten dan bij flexibele contracten, waardoor vaste contracten aantrekkelijker worden. De premiedifferentiatie is een belangrijk instrument om flexibiliteit op de arbeidsmarkt te verkleinen en het vaste contract aantrekkelijker te maken. Aangezien meer werknemers vanuit een flexibel contract de WW instromen, wordt hiermee tevens de instroom in de WW eerlijker beprijsd en ontstaat er voor werkenden meer perspectief op de zekerheid van een vast contract. Wel voorzien VCP, FNV en CNV enkele ongewenste effecten die met dit besluit zullen ontstaan. Hierna zullen wij daar verder op ingaan.

Op verzoek van de werknemer

In verschillende cao's zijn afspraken gemaakt om de werknemer de mogelijkheid te geven het werk beter te laten aansluiten op de privé situatie. In die gevallen is het voor werknemers mogelijk om, op eigen verzoek, periodes meer of minder te werken. Dit wordt op verschillende manieren vormgegeven in de praktijk. Het besluit lijkt tot gevolg te hebben dat in sommige situaties de hoge WW-premie wordt toegepast. VCP, FNV en CNV zijn er geen voorstander van wanneer dergelijke afspraken, waarbij flexibiliteit in de arbeidsomvang op initiatief van de werknemer ontstaat, onder de hoge WW-premie zou vallen. Het risico is dat dergelijke afspraken in de toekomst dan niet meer gemaakt zullen worden vanwege de kosten. Een voorbeeld van zo'n afspraak is de CAO van Achmea, ook gereageerd op de internetconsultatie. Als sprake is van urenvermindering of vermeerdering op initiatief van de werknemer, zou volgens VCP, FNV en CNV de lage WW-premie van toepassing moeten zijn. VCP, FNV en CNV onderschrijven de suggestie van Achmea om hier rekening mee te houden bij het definitieve besluit 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.

Eenmalige tijdelijke urenuitbreiding

Daarnaast is er onduidelijkheid over de term 'eenmalig'. De hoofdregeling is als volgt: indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin meer dan één arbeidsomvang is overeengekomen geldt de hoge WW-premie gedurende de gehele periode dat dit is overeengekomen, totdat er voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst nog maar één arbeidsomvang geldt. Deze hoofdregel is opgenomen in artikel 2.4, tweede lid, onderdeel b, van het Besluit Wfsv. Op deze hoofdregel zijn drie uitzonderingen opgenomen om te voorkomen dat onwenselijke situaties ontstaan. De eerste uitzondering betreft de eenmalige tijdelijke urenuitbreiding, opgenomen in artikel 2.4, derde lid, van het Besluit Wfsv. Deze uitzondering ziet op een eenmalige tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang die in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Een

uitbreiding van de arbeidsomvang kwalificeert als eenmalig als het op het moment dat dit wordt overeengekomen de enige toekomstige wijziging van de arbeidsomvang in de arbeidsovereenkomst betreft. In de noot wordt vervolgens aangegeven:

Het is daarmee mogelijk dat er meerdere keren binnen een arbeidsovereenkomst sprake is van een eenmalige tijdelijke uitbreiding, bijvoorbeeld als in 2023 een eenmalige uitbreiding voor een bepaalde periode overeen wordt gekomen en vervolgens in 2026 weer. Indien de tijdelijke uitbreiding in 2026 wordt overeengekomen na het aflopen van de tijdelijke uitbreiding in 2023, geldt de uitbreiding in 2026 opnieuw als eenmalige tijdelijke uitbreiding.

De vraag die wij ons stellen is: wat is eenmalig? Met andere woorden, hoeveel ruimte moet er tussen de tijdstippen zitten om onder het begrip eenmalig te vallen? Wanneer bijvoorbeeld in april 2023 een tijdelijke uren- uitbreiding plaatsvindt en in februari 2024 weer, is er dan ook sprake van eenmalig? Daarnaast is het de vraag wie en hoe het een en ander wordt gecontroleerd.

Deze opmerkingen gelden overigens ook voor de derde uitzondering: eenmalige urenvermindering.

Eenmalige tijdelijke urenvermindering

De derde uitzondering is opgenomen in artikel 2.4, vierde lid, onderdeel b, van het Besluit Wfsv. Deze uitzondering geldt indien sprake is van een eenmalige vermindering van de arbeidsomvang voor bepaalde tijd. In de nota van toelichting wordt gesteld dat verzoeken om een tijdelijke urenvermindering vaak door werknemers worden gedaan om tegemoet te komen in persoonlijke omstandigheden (zoals ouderschap en mantelzorg) en dat het daarom niet strookt met het doel van de premiedifferentiatie om tijdens deze vermindering van de arbeidsomvang de hoge WW-premie van toepassing te laten zijn. De opmerking die VCP, FNV en CNV hierbij hebben is dat ook een werkgever een verzoek kan doen om urenvermindering. Dat is in de recente coronatijd wel voorgekomen. In dat geval is het niet redelijk om het lage WW tarief te hanteren. Gekeken zou moeten worden naar de wie het initiatief neemt tot het verzoek om urenvermindering: is dat de werknemer, dan een lage WW premie, en in het geval het verzoek van de werkgever komt: de hoge WW premie.

Monitoring

Deze wijziging is tot stand gekomen naar aanleiding van het onderzoek 'Mogelijkheden om flexibiliteit te realiseren binnen de lage WW-premie' dat in november 2021 aan de Tweede Kamer is aangeboden. Rond dit onderzoek hebben VCP, FNV en CNV aangegeven dat dit onderzoek deels te vroeg komt. De ervaring leert dat het enkele jaren duurt voordat "slimme" ontduikconstructies in de praktijk gebracht worden. En zodanig zichtbaar worden bij betrokkenen zoals vakbonden dat we dit kunnen inbrengen in dit soort onderzoeken. We stellen dan ook voor de mogelijkheden om de hoge WW premie te blijven monitoren en dit onderzoek binnen afzienbare tijd nog een keer te herhalen.