

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

**Datum** 29-03-2022  
**Contactpersoon** mr. H.M. (Miechel) Rooth  
**Telefoon** 06-42795790  
**E-mail** m.rooth@knmt.nl

**Betreft** Internetconsultatie Wijziging van het Besluit Wfsv en Besluit nadere regels oproepovereenkomsten

Geachte heer/mevrouw ,

Op 1 maart 2022 is voor internetconsultatie gepubliceerd het besluit tot wijziging van het Besluit nadere regels over oproepovereenkomsten en het Besluit Wfsv. De KNMT maakt van de gelegenheid gebruik om op de voorgestelde wijzigingen te reageren.

**Eenmalige tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang**

Bij een schriftelijk overeengekomen tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang heeft de werknemer doorgaans zekerheid over het inkomen en op welke tijdstippen de extra uren moeten worden gewerkt. Desondanks wordt er in het concept Besluit Wfsv ten onrechte vanuit gegaan dat elke tijdelijke uitbreiding, gelet op de contractflexibiliteit, onder de hoge WW-premie moet vallen. Dit betekent dat ook een schriftelijk overeengekomen tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang vanwege de vervanging van een zieke collega of vanwege het verrichten van taken als lid van de ondernemingsraad<sup>2</sup> de hoge WW-premie moet worden afgedragen.

Het concept Besluit Wfsv regelt in artikel 2.4 lid 3 dat bij het schriftelijk overeenkomen van een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang over zowel de oorspronkelijke arbeidsomvang als de tijdelijke uitbreiding de hoge WW-premie moet worden afdragen.

---

<sup>2</sup> Bijvoorbeeld paragraaf 3.4 CAO Rijk.

Het concept Besluit Wfsv maakt niet duidelijk waarom ook over de oorspronkelijke arbeidsomvang de hoge premie verschuldigd zou moeten zijn.

Daarnaast lijkt onvoldoende in beeld dat, indien bij een schriftelijke uitbreiding van de arbeidsomvang ook over de oorspronkelijke arbeidsomvang de hoge WW-premie moet worden afgedragen, het voor een werkgever aantrekkelijker is om schriftelijke afspraken achterwege te laten en het meer-/overwerk vorm te geven onder de 30%-regeling. Vanuit optiek van de bescherming van de werknemer, het voornaamste doel van de Wet arbeidsmarkt in balans, is dat niet wenselijk. De werknemer heeft bij het ontbreken van schriftelijke afspraken over de tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang immers geen zekerheid over zijn inkomen en de tijdstippen waarop de extra uren moeten worden verricht.

Het concept Besluit Wfsv zou, gelet op de doelstellingen van de Wet arbeidsmarkt in balans, schriftelijke afspraken tussen werkgever en werknemer over tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang (financieel) moeten stimuleren. Het biedt de werknemer immers meer (inkomens)zekerheid. Daarnaast biedt het eenmalige karakter van de tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang voldoende waarborgen tegen oneigenlijk gebruik van de lage WW-premie. Ook civielrechtelijk komt de werknemer voldoende bescherming toe om misbruik te voorkomen.<sup>2</sup> Het ligt, gelet op het voornoemde, in de rede om het concept Besluit Wfsv zodanig aan te passen dat bij een schriftelijk overeengekomen tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang de lage WW-premie mag worden afgedragen over de oorspronkelijke arbeidsomvang en de hoge WW-premie over de uitbreiding daarvan.

#### **Op initiatief van de werknemer**

De werknemer heeft op grond van de Wet flexibel werken en/of bepalingen in cao's het recht om op verzoek meer of minder te werken. Het concept Besluit Wfsv heeft het gevolg dat deze afspraken onder bepaalde omstandigheden onder de hoge WW-premie vallen. In de toelichting wordt niet duidelijk gemaakt waarom in die gevallen de hoge WW-premie moet worden afgedragen. Een nadere uitleg in de toelichting is gewenst. Te meer omdat bij een urenvermindering op verzoek van de werknemer er veelal geen sprake zal zijn van het recht op een WW-uitkering. Een hoge WW-premie valt om die reden niet te rechtvaardigen.

#### **Verplicht aanbod vaste arbeidsomvang bij tijdelijke uitbreiding**

Het concept Besluit Wfsv regelt dat per 1 januari 2023 de tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang niet meer kwalificeert als oproepovereenkomst, maar dat tijdens de periode dat de arbeidsomvang is uitgebreid de hoge WW-premie moet worden afgedragen. Dit betekent dat tot 1 januari 2023 de tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang nog wel kwalificeert als oproepovereenkomst.

Het gevolg hiervan is dat de schriftelijk overeengekomen tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang in 2022 in sommige gevallen geen effect zal sorteren, omdat de werkgever een aanbod voor een vaste arbeidsomvang moet doen op grond van art. 7:628a lid 5 BW. Dit wordt toegelicht door middel van een voorbeeld.

---

<sup>2</sup> Rechtbank Zwolle-Lelystad 3 maart 2009, ECLI:NL:RBZLY:2009:BH5921, Rechtbank Den Haag 12 juli 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:7171.

**Voorbeeld**

*De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een arbeidsomvang van 16 uren per week. Gelet op uitval van personeel als gevolg van COVID-19 heeft zij van 1 april 2021 tot 30 november 36 uren per week heeft gewerkt. In de periode van 1 december 2021 tot 31 maart 2022 heeft zij 16 uren per week gewerkt.*

*Op 1 april 2022 komen werkgever en werknemer een schriftelijke tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang overeen waarin de arbeidsomvang van 16 uren per week tijdelijk wordt uitgebreid naar 21 uren per week vanwege de vervanging van een zieke collega.*

De schriftelijk overeengekomen tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang per 1 april 2022 kwalificeert in 2022 nog als oproepovereenkomst. De werkgever moet als de arbeidsovereenkomst<sup>3</sup> twaalf maanden heeft geduurd binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod voor een vaste arbeidsomvang doen, die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid in die voorafgaande periode van twaalf maanden. In het voorbeeld dient de werkgever uiterlijk binnen maand na het overeenkomen van de schriftelijke tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang een aanbod te doen van 29 uren per week. Bij aanvaarding van het aanbod door de werknemer is de arbeidsomvang niet meer tijdelijk uitgebreid, maar heeft deze een permanent karakter. Indien de werkgever het nalaat een (juist) aanbod te doen, is hij op grond van art. 7:628a lid 8 BW loon verschuldigd over deze uren.

De uitkomst van bovenstaande casus is onwenselijk. De verplichting tot het aanbieden van een vaste arbeidsomvang die op de werkgever rust, zorgt ervoor dat de schriftelijk overeengekomen tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang geen tijdelijk maar een permanent karakter krijgt. De gevolgen van het voornoemde kunnen worden beperkt door de wijzigingen in het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten eerder dan 1 januari 2023 in werking te laten treden.

Vanzelfsprekend is de KNMT bereid het bovenstaande nader toe te lichten.

Met vriendelijke groet,



mr. H.M. (Miechel) Rooth  
adviseur juridische zaken KNMT

---

<sup>3</sup> Niet de oproepovereenkomst, maar de arbeidsovereenkomst moet twaalf maanden hebben geduurd. Dit betekent dat alle typen arbeidsovereenkomsten moeten worden meegeteld, zie art. 7:628a lid 5 BW en Kennisdocument oproep in het kader van de Wet arbeidsmarkt in balans.