

**Reactie op de Internetconsultatie met betrekking tot de *Wijziging van het Besluit Wfsv en het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten***

VNO-NCW en MKB-Nederland, en AAVN hebben met belangstelling kennis genomen van de voorgestelde wijziging van het *Besluit Wfsv* en het *Besluit nadere regels oproepovereenkomsten*. Wij maken graag van de geboden gelegenheid gebruik om een reactie te geven op de voorgestelde wijziging. Wij zullen eerst ingaan op de voorgestelde wijziging van het *Besluit Wfsv* en daarna op de voorgestelde wijziging van het *Besluit nadere regels oproepovereenkomsten*.

***De voorgestelde wijziging van het Besluit Wfsv******Achtergrond***

Met de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) is per 1 januari 2020 de premiedifferentiatie WW naar aard van het contract ingevoerd: een lage WW-premie bij een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mits geen oproepovereenkomst, en een 5%-punt hogere WW-premie voor alle overige contracten (een paar uitzonderingen die hier niet relevant zijn daargelaten).

Het ministerie van SZW ging er vanuit dat bij een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsduur bij een bestaande arbeidsovereenkomst, er steeds een nieuwe, afzonderlijke, arbeidsovereenkomst tot stand kwam. Omdat dit een tijdelijke arbeidsovereenkomst is, is voor die arbeidsovereenkomst de hoge WW-premie van toepassing.

Uit jurisprudentie is echter gebleken dat een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsduur ook tot stand kan komen binnen de bestaande arbeidsovereenkomst. Als dat een arbeidsovereenkomst is waarop de lage WW-premie van toepassing is, is de lage WW-premie ook van toepassing op de tijdelijke uitbreiding. Grofweg wordt er in de jurisprudentie vanuit gegaan dat als er geen wezenlijke verschillen zijn in arbeid en arbeidsvoorwaarden, en partijen ook niet kenbaar hebben gemaakt dat zij afzonderlijke arbeidsovereenkomsten wensen, de uitbreiding dan plaats vindt binnen de bestaande arbeidsovereenkomst.

***De voorgenomen wijziging***

De minister van SZW is van mening dat dit kan leiden tot oneigenlijk gebruik of misbruik, en wil daarom ook de uitbreiding van de arbeidsomvang binnen de bestaande arbeidsovereenkomst beprijzen middels een wijziging van het Besluit Wfsv. De wijziging zou moeten ingaan op 1 januari 2023. De voorgenomen wijziging betekent samengevat het volgende:

- Bij een eenmalige tijdelijke uitbreiding geldt voor de gehele arbeidsovereenkomst (dus ook voor de oorspronkelijke arbeidsduur) voor de duur van de uitbreiding de hoge WW-premie;
- Bij meerdere tijdelijke uitbreidingen of verminderingen van de arbeidsomvang, bijvoorbeeld bij een repeterend seizoenspatroon, geldt vanaf het moment dat deze zijn overeengekomen voor de gehele arbeidsovereenkomst de hoge WW-premie. Dit eindigt vanaf het moment dat er nog maar één arbeidsomvang geldt (en aan de overige voorwaarden voor de lage WW-premie wordt voldaan);
- Bij een structurele uitbreiding (dus zonder einddatum) van een arbeidsovereenkomst waarvoor de lage WW-premie geldt, blijft de lage WW-premie van kracht;

- Bij een eenmalige tijdelijke vermindering van de arbeidsomvang van een arbeidsovereenkomst waarvoor de lage WW-premie geldt, blijft de lage WW-premie van kracht.

***Vragen bij en bezwaren tegen de voorgenomen wijzigingen***

*Waar ligt de grens tussen meer- en overwerk, en een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang?*

Niet duidelijk is wanneer is overeengekomen dat er meer dan één arbeidsomvang van toepassing is. Als partijen overeenkomen dat de werknemer meer- of overwerk verricht leidt dat niet direct tot de hoge WW-premie. Daarvoor geldt dat pas als er op jaarbasis meer dan 30% meer wordt gewerkt dan is overeengekomen, dat dan met terugwerkende kracht de hoge WW-premie van toepassing is. Maar wat nu als partijen bijvoorbeeld overeenkomen dat er in de maand juli ook op de vrijdag, normaliter de parttime dag van de werknemer, wordt gewerkt, zonder dat hierbij wordt afgesproken dat de arbeidsovereenkomst wordt aangepast? Moet dit dan als meerwerk worden beschouwd, of als een tijdelijke urenuitbreiding?

**Met andere woorden, duidelijk moet zijn wanneer sprake is van meer-of overwerk, en wanneer er sprake is van een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang.**

*Waarom een verschil van behandeling van uitbreiding binnen de bestaande arbeidsovereenkomst, of in een separate arbeidsovereenkomst?*

Met de invoering van de Wab is er gekozen voor beprijzing van alle arbeidsovereenkomsten die niet voor onbepaalde tijd zijn. Er valt niet in te zien waarom er een verschil moet zijn in beprijzing, afhankelijk van de wijze waarop een tijdelijke uitbreiding wordt vormgegeven: in een afzonderlijke arbeidsovereenkomst, of binnen de bestaande arbeidsovereenkomst. Wij hebben dan ook ernstige bezwaren tegen het voornemen om bij een tijdelijke uitbreiding binnen een bestaande arbeidsovereenkomst voor de gehele arbeidsovereenkomst het hoge WW-tarief te laten gelden.

Daarnaast wordt op pagina 9 van de toelichting gesteld dat bij meerdere tijdelijke uitbreidingen van de arbeidsomvang de desbetreffende contracten een jaarlijks WW-risico hebben. Dat moge zo zijn, maar dat geldt dan alleen voor de tijdelijke uitbreidingen nadat deze zijn afgelopen. De logica in dit verband om dan alle uren, ook de oorspronkelijke uren die na het verval van de tijdelijke uitbreiding in stand blijven, te beprijzen is er ons inziens niet.

**Het hoge tarief zou naar onze mening alleen moeten gelden voor de uren waarmee de arbeidsomvang tijdelijk wordt uitgebreid.**

*Waarom een verschil tussen een eenmalige uitbreiding, en meerdere overeengekomen uitbreidingen?*

Daarnaast valt niet in te zien waarom bij meerdere uitbreidingen of verminderingen van de arbeidsomvang, bijvoorbeeld bij een repeterend seizoenspatroon, vanaf het moment dat deze zijn overeengekomen voor de gehele arbeidsovereenkomst de hoge WW-premie. Van onzekerheid aan de kant van de werknemer is geen sprake. Het schept zelfs meer duidelijkheid dan bijvoorbeeld een fluctuerend arbeidspatroon in het kader van een jaarurennorm. Met de werknemer is dit overeengekomen en hij weet van te voren wat arbeidsomvang en bijbehorend loon zullen zijn. Waarom moet het een verschil maken of werkgever en werknemer jaarlijks een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang overeenkomen, of dat zij dat al voor een aantal jaren tegelijk vastleggen?

Dit probleem kan worden opgelost door alleen voor de perioden waarin een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang is overeengekomen, de hoge WW-premie te laten

gelden.

**Het hoge tarief zou naar onze mening alleen moeten gelden voor de perioden waarbinnen de arbeidsomvang wordt uitgebreid.**

*Waarom een andere behandeling van meer- en overwerk, en van een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang?*

In bovenstaande is het uitgangspunt geweest dat er geen verschil in behandeling zou moeten zijn van een tijdelijke urenuitbreiding binnen of buiten de bestaande arbeidsovereenkomst. Principiëler zou de vraag kunnen worden gesteld waarom een tijdelijke urenuitbreiding anders moet worden behandeld dan over- en meerwerk. In beide gevallen wordt er tijdelijk meer gewerkt dan in de bestaande arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Het zou logischer zijn om het 30%-regime dat voor over- en meerwerk van toepassing is, ook van toepassing te laten zijn op een urenuitbreiding naast een reeds bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dan is de discussie of er nu sprake is van meer-of overwerk, of dat er sprake is van een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang ook niet meer relevant.

**Meer- en overwerk, en een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang zouden voor de vraag welke WW-premie geldt gelijk moeten worden behandeld.**

*Waarom moet de werkgever de hoge WW-premie betalen als hij een verzoek van de werknemer tot uitbreiding van arbeidsomvang honoreert?*

De werknemer kan op grond van artikel 2 lid 1 van de Wet flexibel werken om tijdelijke aanpassing van de arbeidsomvang verzoeken.<sup>1</sup> De werkgever moet het verzoek inwilligen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Daarnaast zijn er cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen die de werknemer het recht geven om jaarlijks de arbeidsomvang, veelal binnen bepaalde bandbreedtes, tijdelijk aan te passen. Het is naar onze mening niet goed uitlegbaar dat de werkgever een hogere WW-premie moet betalen, als hij ingaat op een verzoek van de werknemer om de arbeidsomvang tijdelijk aan te passen. Het risico bestaat zelfs dat verzoeken van werknemers tot tijdelijke urenuitbreiding kritischer door de werkgever worden bekeken, en dat werkgevers cao-bepalingen die werknemers het recht geven op jaarlijkse tijdelijke urenaanpassing zullen willen schrappen.

Op pagina 4 van de toelichting staat "Verzoeken om een tijdelijke urenvermindering worden vaak door werknemers gedaan om tegemoet te komen in persoonlijke omstandigheden (zoals ouderschap en mantelzorg). Het strookt niet met het doel van de premiedifferentiatie om tijdens deze vermindering van de arbeidsomvang de hoge WW-premie van toepassing te laten zijn." Waarom moet deze redenering ook niet opgaan bij een verzoek van de werknemer om een tijdelijke uitbreiding?

**Als de werkgever een verzoek van de werknemer tot tijdelijke urenuitbreiding honoreert, zou dit naar onze mening niet moeten leiden tot toepassing van de hoge WW-premie.**

*Overgangsrecht*

De wijzigingen treden in werking per 1 januari 2023 en hebben onmiddellijke werking. In de toelichting wordt gesteld dat gegeven de ruime voorbereidingstijd werkgevers voldoende tijd hebben om hier hun administratie op in te richten. Daarbij zullen

---

<sup>1</sup> "De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing voor al dan niet wisselende perioden en met al dan niet verschillende omvang van de uit zijn arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling voortvloeiende arbeidsduur, ..."

werkgevers ook voldoende tijd hebben om hun arbeidsovereenkomsten met hun werknemers te bezien en indien noodzakelijk aan te passen. Hierbij wordt uit het oog verloren dat waar werknemers rechten kunnen ontleen aan een cao of arbeidsvoorwaardenregeling deze moeten worden aangepast. Bij een arbeidsvoorwaardenregeling zal voor de aanpassing ex artikel 27 lid 1 onderdeel b WOR instemming van de ondernemingsraad nodig zijn. Bij een cao zal overeenstemming nodig zijn met vakorganisaties. Hierbij zal het openbreken van bestaande cao's niet altijd mogelijk zijn. Ook met werknemers zal in voorkomende gevallen overeenstemming moeten worden bereikt over aanpassing van de vigerende arbeidsovereenkomst. Een tijdsbestek van iets meer dan een half jaar zal niet altijd voldoende zijn om bestaande afspraken te herzien.

**Afgezien van het voorgaande en met het oog op de met de voorgenomen wijziging gepaard gaande administratieve lasten pleiten wij er primair voor de voorgenomen wijziging gelijk te laten ingaan met de voorgenomen wijzigingen van de IKV (inkomensverhoudings-)regelgeving. Die wijzigingen per 1 januari 2024 zullen al belangrijke administratieve lasten meebrengen, en een afzonderlijke in werking treding van de voorgenomen wijzigingen in het besluit Wfsv zal daar in zeer ongewenste mate mee cumuleren.**

**Maar gelet op het voorgaande vragen wij in ieder geval om reeds bestaande afspraken in cao's, arbeidsvoorwaardenregelingen en arbeidsovereenkomsten die zouden kunnen leiden tot de hoge WW-premie voor het jaar 2023 daarvan uit te sluiten.**

#### ***Technische opmerkingen***

- Het tweede lid, onderdeel b van artikel 2.4 van het Besluit Wfsv komt te luiden:  
“2. Het lage percentage van de AWf-premie, bedoeld in artikel 2.2, wordt niet toegepast ten aanzien van werknemers met een arbeidsovereenkomst:  
(...)  
b. waarin is overeengekomen dat meer dan één arbeidsomvang als bedoeld in artikel 628a, negende lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing is, *anders dan over reeds verstreken perioden.*”

Het lijkt ons dat de door ons gecursiveerde passage niet voor iedereen duidelijk zal zijn.

- Op pagina 7 van de toelichting staat “Werkgevers hebben echter ook twee andere mogelijkheden om de arbeidsomvang tijdelijk uit te breiden.” “Twee” moet gelet op de drie mogelijkheden die worden geschetst vervangen worden door “drie”.

#### ***De voorgestelde wijziging van het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten***

Wij vinden het positief dat nu duidelijk is dat een arbeidsovereenkomst waarin een of meerdere arbeidsomvangs zijn overeengekomen als één aantal uren per tijdseenheid, als bedoeld in artikel 7:628a, lid 9, onderdeel a BW, niet wordt beschouwd als een oproepovereenkomst. Wij hebben hier verder geen opmerkingen over.

Voor wat betreft het nieuwe artikel 1 van het *Besluit nadere regels oproepovereenkomsten*, waarin wordt verduidelijkt dat ... was het duidelijker geweest als de wetstekst zelf (artikel 7:628a lid 9, onderdeel a BW) op dit punt was aangepast. Het komt de duidelijkheid niet ten goede als in een besluit wordt uitgelegd hoe een wetstekst moet worden gelezen. Wij

begrijpen dat dit om wetstechnische redenen nu de beste oplossing is, maar willen er toch voor pleiten om dit waar mogelijk in de wetstekst zelf te regelen.