

Nota van Toelichting

ALGEMEEN

1. Inleiding

Met ingang van 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) in werking getreden. Werknemers met een vast contract hebben vaak betere arbeidsvoorwaarden, meer inkomenszekerheid en meer rechten dan werknemers met een flexibel contract. De regering wilde deze kloof tussen vaste en flexibele contracten kleiner maken. Het doel van de Wab was (eveneens) om de kosten- en risicoverschillen tussen arbeidscontracten te verminderen, zodat flexibel werk wordt gebruikt waar de aard van het werk daarom vraagt en niet alleen omdat het een kostenvoordeel oplevert. Premiedifferentiatie in de WW speelt hierin een belangrijke rol. Doordat werkgevers een lagere WW-premie verschuldigd zijn voor vaste contracten¹ dan voor flexibele contracten, worden vaste contracten in beginsel aantrekkelijker. Aangezien meer werknemers vanuit een flexibel contract de WW instromen, wordt hiermee tevens de instroom in de WW eerlijker geprijsd en ontstaat er voor werkenden meer perspectief op de zekerheid van een vast contract. Daarom is ook een duidelijke en eenduidige keuze gemaakt om contractflexibiliteit zowel in uren als in duur van de arbeidsovereenkomst onder de hoge premie te brengen. Tevens zijn met de Wab maatregelen genomen om oproepkrachten meer zekerheid te geven over werk en inkomen. Zo moeten werkgevers oproepkrachten na 12 maanden een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang. Tevens is geregeld dat een werknemer niet kan worden verplicht om te werken indien hij binnen de oproeptermijn van 4 dagen (of andere cao-termijn) wordt opgeroepen en dat hij recht heeft op loon over de ingeroosterde uren als hij binnen deze termijn wordt afgezegd.

2. Aanleiding

Bij de totstandkoming van de Wab is aan de Kamer toegezegd² een onderzoek uit te voeren naar ontwijkconstructies in de WW. Dit betreft het onderzoek 'Mogelijkheden om flexibiliteit te realiseren binnen de lage WW-premie' dat in november 2021 aan de Tweede Kamer is aangeboden.

¹ Mits het een schriftelijke overeenkomst voor onbepaalde tijd, niet zijnde oproepovereenkomst betreft.

² Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 66.

Uit het onderzoek blijkt dat er weinig aanleiding is om te denken dat het realiseren van flexibiliteit binnen de lage WW-premie momenteel op grote schaal voorkomt. Wel signaleren de onderzoekers dat er onduidelijkheid is over de wijze waarop een tijdelijke uitbreiding van de contracturen geïnterpreteerd moet worden. Ook geven de onderzoekers aan dat de wet- en regelgeving geen uitsluitel geeft over de vraag wat de precieze scheidslijn is tussen een oproepovereenkomst en een niet-oproepovereenkomst.

Tijdelijke urenuitbreiding

Bij de totstandkoming van de Wab is er bewust voor gekozen om contractflexibiliteit, zowel in uren als in duur van de arbeidsovereenkomst, onder de hoge WW-premie te laten vallen.³ Dit betekent dat werkgevers bij een tijdelijke urenuitbreiding de hoge WW-premie moeten betalen. De onderzoekers concluderen echter dat werkgevers een tijdelijke urenuitbreiding ook kunnen vormgeven onder de lage WW-premie. Tot de Kamerbrief van 22 november 2021 is er in de voorlichting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Belastingdienst altijd vanuit gegaan dat een tijdelijke urenuitbreiding per definitie kwalificeert als een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De onderzoekers hebben aangegeven dat dit standpunt, gelet op de verschillende oordelen in de jurisprudentie over de tijdelijke urenuitbreiding en hoe dit aangemerkt moet worden, juridisch onvoldoende standhoudt. Zo kan een tijdelijke urenuitbreiding ook gerealiseerd worden binnen een bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit is nader uiteengezet in het onderzoek.⁴

Oproepovereenkomst

De onderzoekers geven verder aan dat de wet- en regelgeving geen uitsluitel geeft over de vraag wat de precieze scheidslijn is tussen een oproepovereenkomst en een niet-oproepovereenkomst. Dit komt met name doordat in de huidige definitie ontbreekt waar en op welk moment de arbeidsuren moeten zijn vastgelegd. Tot 22 november 2021 is altijd uitgedragen dat als er sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin onderdelen met een verschillende arbeidsomvang zijn opgenomen (bijvoorbeeld ingeval van een tijdelijke urenuitbreiding), de overeenkomst kwalificeert als oproepovereenkomst.⁵ Door het ontbreken van de precieze scheidslijn zijn andere interpretaties echter ook mogelijk. Dit is beleidsmatig onwenselijk, omdat het tot onduidelijkheid leidt.

Door deze onduidelijkheden kunnen werknemers mogelijk (zeer) flexibel worden ingezet terwijl werkgevers de lage WW-premie afdragen. Zo blijkt het mogelijk om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdelijk uit te breiden en over de uitbreiding de lage WW-premie te betalen. Dit is onwenselijk omdat werkgevers op deze manier een grote mate van flexibiliteit kunnen creëren binnen de lage WW-premie. Zo zou veel flexibiliteit gecreëerd kunnen worden door een (kleine) arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (herhaaldelijk) tijdelijk uit te breiden binnen de lage premie. Ook geldt dat

³ Kamerstukken II, 2018/19, 35074, nr. 3, p. 76. Met uitzondering van overwerk tot en met 30 procent om enige flexibiliteit toe te staan in het geval dat er tijdelijk extra uren gewerkt worden in verband met bijvoorbeeld ziekte of verlof van collega's.

⁴ De Beleidsonderzoekers (2021), onderzoek 'Mogelijkheden om flexibiliteit te realiseren binnen de lage WW-premie', p. 62-63, waarbij wordt verwezen naar meerdere uitspraken.

⁵ Quick Scan Wab, Kamerstukken II, 2019/, 35 074, nr. 75, p. 10.

flexibele oproepkrachten in bepaalde gevallen mogelijk hun rechten worden ontzegd. Beide gevolgen zijn niet in lijn met de beleidsdoelstellingen van de Wab en zijn daarmee onwenselijk. Met dit besluit wordt de regelgeving in lijn gebracht met de doelstellingen van de Wab. In dit besluit worden daarom nadere regels gesteld over wat wordt verstaan onder een oproepovereenkomst en worden nadere regels gesteld over in welke gevallen de hoge WW-premie moet worden afgedragen. De vormgeving wordt hierna in dit besluit toegelicht.

3. Hoofdpijnen van het besluit

In deze paragraaf wordt eerst ingegaan op de aanpassingen in het Besluit Wfsv en vervolgens op de aanpassingen in het Besluit van 19 juni 2019, houdende nadere regels over oproepovereenkomsten (Stb. 2019, 233) (hierna: Besluit nadere regels oproepovereenkomsten).

3.1 Verduidelijken van regelgeving tijdelijke urenuitbreiding (Besluit Wfsv)

In de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) is geregeld dat werkgevers de lage WW-premie mogen afdragen indien aan de volgende drie voorwaarden wordt voldaan: er is sprake van (i) een schriftelijke arbeidsovereenkomst (ii) voor onbepaalde tijd (iii) niet zijnde een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a, negende en tiende lid BW.⁶ Met deze regels is beoogd dat contractflexibiliteit, zoals een tijdelijke urenuitbreiding, altijd onder de hoge WW-premie zou vallen. Uit het onderzoek blijkt dat dit nu niet in alle gevallen opgaat of er in ieder geval onduidelijkheid over is. Zo blijkt het uitgedragen standpunt dat een tijdelijke urenuitbreiding per definitie kwalificeert als tweede arbeidsovereenkomst juridisch onvoldoende standhoudt. Daarom wordt een extra voorwaarde toegevoegd om premiedifferentiatie in de WW in lijn te brengen met de doelstellingen van de Wab. Met de extra voorwaarde wordt geregeld dat voor arbeidsovereenkomsten waarin meerdere arbeidsomvangen zijn overeengekomen, de hoge WW-premie geldt⁷.

De wijzigingen ten aanzien van de premiedifferentiatie in de WW worden zo vormgegeven dat indien sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin meer dan één arbeidsomvang is overeengekomen de hoge WW-premie gedurende de gehele periode dat dit is overeengekomen dient te worden afgedragen, 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

⁶ Artikel 27, eerste lid, van de Wfsv.

⁷ In artikel 27, eerste lid, van de Wfsv is een grondslag opgenomen om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere voorwaarden te stellen aan de toepassing van de WW-premie.

uitzonderingen opgenomen om te voorkomen dat onwenselijke situaties ontstaan. De uitzonderingen worden onderstaand toegelicht.

Eerste uitzondering: eenmalige tijdelijke urenuitbreiding

De eerste uitzondering is 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.⁸

Volgens de hoofdregel is bij een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang sprake van meer dan één arbeidsomvang in de arbeidsovereenkomst. Dit zou betekenen dat de werkgever de hoge WW-premie moet betalen vanaf het moment dat de uitbreiding in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Dit kan echter tot onwenselijke situaties leiden. Bijvoorbeeld in de situatie dat geruime tijd van tevoren wordt overeengekomen dat een werknemer tijdelijk meer uren zal werken om een andere collega te vervangen. Volgens de hoofdregel moet de werkgever vanaf het moment van overeenkomen de hoge premie betalen, omdat de arbeidsovereenkomst vanaf dat moment meer dan één arbeidsomvang bevat. Dit is niet de bedoeling. In het derde lid wordt daarom geregeld dat de werkgever uitsluitend de hoge WW-premie verschuldigd is gedurende de tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang. Wanneer de tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang voorbij is, en er (voor de toekomst) weer één arbeidsomvang van toepassing is, is de lage premie weer van toepassing.

Tweede uitzondering: structurele aanpassing arbeidsduur

De tweede uitzondering is opgenomen in artikel 2.4, vierde lid, onderdeel a, van het Besluit Wfsv. Deze uitzondering ziet op situaties waarin werkgever en werknemer de arbeidsomvang structureel aanpassen. Indien de wijziging niet direct ingaat, is er in de arbeidsovereenkomst tijdelijk sprake van meer dan één arbeidsomvang en zou volgens de hoofdregel de werkgever vanaf het moment van overeenkomen de hoge premie moeten betalen. Het is onwenselijk dat in deze situatie, waarbij de werknemer zekerheid heeft

⁸ 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.

over de arbeidsomvang, sprake is van de hoge WW-premie. Indien de arbeidsomvang in de arbeidsovereenkomst structureel wordt aangepast mag de werkgever, indien de arbeidsovereenkomst aan de overige voorwaarden voldoet, daarom de lage WW-premie blijven toepassen.

Derde uitzondering: eenmalige vermindering van de arbeidsomvang

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. Voor eenmalig wordt dezelfde uitleg gehanteerd als bij de eenmalige tijdelijke urenuitbreiding. Verzoeken om een tijdelijke urenvermindering worden vaak door werknemers gedaan om tegemoet te komen in persoonlijke omstandigheden (zoals ouderschap en mantelzorg).⁹ 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. Door de tijdelijke vermindering van de arbeidsomvang uit te zonderen mag de werkgever bij een tijdelijke vermindering, indien de arbeidsovereenkomst aan de overige voorwaarden voldoet, dus de lage WW-premie blijven toepassen. Dit voorkomt dat een werkgever verzoeken van werknemers tot urenvermindering niet zal honoreren, omdat in dat geval de hoge WW-premie zou gelden (hij kan de tijdelijke urenvermindering immers niet in een aparte arbeidsovereenkomst vormgeven).

Indien werkgever en werknemer voor meerdere perioden tegelijk een tijdelijke vermindering van de arbeidsomvang afspreken (bijvoorbeeld dat de werknemer ieder jaar gedurende twee maanden minder werkt), is er in de arbeidsovereenkomst niet meer sprake van een eenmalige aanpassingen is de uitzondering niet van toepassing. Er is overwogen om de reikwijdte van de uitzondering voor de tijdelijke urenvermindering verder te clausuleren, bijvoorbeeld om een tijdelijke urenvermindering slechts één keer per vijf jaar toe te staan. Een dergelijke strenge regel levert echter mogelijk ongewenste situaties op, die ingewikkeld zijn voor werkgevers en werknemers. Ook zou het de uitvoering compliceren. Daarom is bij de heldere regel gebleven om een eenmalige tijdelijke urenvermindering uit te zonderen. In dat geval mag de werkgever voor die arbeidsovereenkomst de lage premie toepassen, indien ook aan de overige voorwaarden voor toepassing van de lage premie wordt voldaan.

⁹ Zie ook evaluatie Wet flexibel werken: [Kamerbrief reactie op evaluatie Wet flexibel werken | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#).

Bovenstaande uitzonderingen leiden tot verschillende uitkomsten. De tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang heeft een ander karakter dan de structurele aanpassing van de arbeidsomvang en de tijdelijke vermindering van de arbeidsomvang en hebben om die reden een andere uitwerking op de WW-premie. Bij de tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang geldt namelijk tijdens de tijdelijke uitbreiding de hoge WW-premie. Bij de uitzonderingen die zijn opgenomen in het vierde lid blijft tijdens de uitzonderingssituatie de lage WW-premie gelden.

3.1.1 Voorbeelden

De gevolgen van de wijziging van het Besluit Wfsv voor de WW-premie worden hierna aan de hand van voorbeelden toegelicht.

Voorbeeld 1 (situatie als bedoeld in artikel 2.4, tweede lid, onderdeel b, Besluit Wfsv)

Werkgever en werknemer sluiten een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 24 uur per week. Hierin komen zij overeen dat de werknemer ieder jaar in de zomermaanden 32 uur per week zal werken. In dit geval is sprake van meerdere arbeidsomvangen in de arbeidsovereenkomst. De uren worden elke zomer uitgebreid, zodat geen sprake is van een eenmalige tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang. In dit geval is de werkgever vanaf het moment dat deze meerdere arbeidsomvangen zijn overeengekomen over alle verloonde uren de hoge WW-premie verschuldigd. Dit geldt dus het hele jaar doorlopend en over de volledige arbeidsovereenkomst en niet enkel over de periode in de zomermaanden wanneer de uren worden uitgebreid.

Voorbeeld 2 (situatie als bedoeld in artikel 2.4, vierde lid, onderdeel b, Besluit Wfsv)

Werkgever en werknemer sluiten een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 24 uur per week. Werkgever en werknemer komen overeen dat werknemer in de maanden december tot en met maart tijdelijk 16 uur per week zal werken. Dit betreft een eenmalige tijdelijke urenvermindering, want vanaf april geldt weer de vaste arbeidsomvang van 24 uur per week. Omdat het hier om een eenmalige tijdelijke vermindering van de arbeidsomvang gaat, mag de werkgever in de maanden december tot en met maart de lage WW-premie blijven toepassen.

Voorbeeld 3 (situatie als bedoeld in artikel 2.4, tweede lid, onderdeel b, Besluit Wfsv)

Werkgever en werknemer sluiten een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 24 uur per week. Hierin komen zij overeen dat de werknemer ieder jaar in de

maanden juni tot en met augustus tijdelijk 8 uur per week werkt. In dit geval is sprake van meerdere arbeidsomvangen in de arbeidsovereenkomst. De uren worden elk jaar tijdelijk verminderd, zodat geen sprake is van een eenmalige tijdelijke urenvermindering.

In dit geval is de werkgever vanaf het moment dat deze meerdere arbeidsomvangen zijn overeengekomen over alle verloonde uren de hoge WW-premie verschuldigd. Dit geldt dus het hele jaar doorlopend en over de volledige arbeidsovereenkomst en niet enkel over de maanden juni tot en met augustus wanneer de uren worden verminderd.

Voorbeeld 4 (situatie als bedoeld in artikel 2.4, derde lid, Besluit Wfsv)

Werkgever en werknemer sluiten een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 24 uur per week. Ze komen op 1 mei overeen dat in juli en augustus de arbeidsomvang wordt uitgebreid naar 40 uur per week. Vanaf september gaat de arbeidsomvang weer terug naar 24 uur per week. Indien deze wijziging wordt gerealiseerd door middel van een schriftelijke wijziging van de arbeidsovereenkomst is sprake van een eenmalige tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang voor de periode juli en augustus. Hierdoor geldt in juli en augustus voor alle verloonde uren (dus over de volledige arbeidsovereenkomst) de hoge WW-premie. Vanaf september geldt dat er voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst geen sprake meer is van meerdere arbeidsomvangen en mag de lage WW-premie weer worden toegepast.

Voorbeeld 5 (situatie als bedoeld in artikel 2.4, tweede lid, onderdeel b, Besluit Wfsv)

Werkgever en werknemer sluiten een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 24 uur per week. Op 1 januari komen zij twee tijdelijke uitbreidingen van de arbeidsomvang overeen. Het betreft een urenuitbreiding gedurende de maand maart en een urenuitbreiding gedurende de maand juni. Daarna bedraagt de arbeidsomvang weer voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst 24 uur per week. Op 1 januari is sprake van meerdere arbeidsomvangen in de arbeidsovereenkomst (namelijk in maart en in juni). Omdat er sprake is van meer dan een eenmalige tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang, valt deze situatie niet onder uitzondering 2 (één tijdelijke urenuitbreiding). Doordat per 1 januari sprake is van meerdere arbeidsomvangen in de arbeidsovereenkomst geldt vanaf januari en met juni de hoge WW-premie. Vanaf 1 juli bevat de arbeidsovereenkomst voor de resterende duur één vaste arbeidsomvang. Dat betekent dat werkgever vanaf juli de lage WW-premie weer mag toepassen.

Voorbeeld 6 (situatie als bedoeld in artikel 2.4, vierde lid, onderdeel a, Besluit Wfsv)

Werkgever en werknemer sluiten een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 24 uur per week. Op 1 januari komen zij schriftelijk voor onbepaalde tijd een structurele uitbreiding van de arbeidsomvang naar 32 uur per week overeen. Deze uitbreiding treedt in werking op 1 maart en geldt voor de resterende periode van arbeidsovereenkomst. Van 1 januari tot 1 maart is er sprake van meerdere arbeidsomvangs in de arbeidsovereenkomst. De werkgever mag over de gehele periode de lage WW-premie blijven toepassen, omdat deze uitbreiding voor onbepaalde tijd is en een structureel karakter heeft.

Het gebruik van de uitzondering en de tijdelijke uitbreidingen van de arbeidsomvang zal gemonitord worden. Indien uit de monitor blijkt dat er oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van de uitzondering, zal de regelgeving mogelijk nader geclausuleerd worden.

3.1.2 *Aparte arbeidsovereenkomst, 30% overwerk/meerwerk en Wazo-verlof*
Indien werkgevers ervoor kiezen om de arbeidsomvang in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdelijk uit te breiden, betalen ze gedurende de uitbreiding over alle verloonde uren in de arbeidsovereenkomst de hoge WW-premie.

Werkgevers hebben echter ook twee andere mogelijkheden om de arbeidsomvang tijdelijk uit te breiden. Ten eerste in een aparte tijdelijke arbeidsovereenkomst. Dit leidt ertoe dat werkgevers alleen over de verloonde uren in de tijdelijke arbeidsovereenkomst de hoge WW-premie betalen. Over de verloonde uren in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd blijven zij de lage WW-premie afdragen. De werkgever moet hierbij rekening houden met de ketenbepaling (de regeling in artikel 668a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek die regelt hoeveel opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten een werknemer kan krijgen voordat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd). Ten tweede kunnen werkgevers van de mogelijkheid tot overwerk/meerwerk gebruik blijven maken. Dit is tot en met 30% van de contracturen mogelijk onder de lage WW-premie.¹⁰ Ten derde blijft het mogelijk om een jaarurennorm af te spreken. Dit betekent dat tussen werkgever en werknemer een vast aantal uren per periode van maximaal een jaar wordt overeengekomen, waarbij het loon gelijkmatig over die periode is verspreid, maar dat de gewerkte uren van de werknemer over het jaar kunnen fluctueren. Deze contracten vallen onder de lage WW-premie, mits aan de overige voorwaarden (schriftelijke arbeidsovereenkomst en arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) wordt voldaan.

¹⁰ Artikel 2.3, eerste lid, onderdeel b, van het Besluit Wfsv.

Verlof en regelingen op grond van de Wet arbeid en zorg (Wazo) vallen niet onder de reikwijdte van dit besluit, omdat in deze situaties de arbeidsomvang¹¹ niet wijzigt. Er wordt juist geregeld dat de werknemer over deze perioden voor de overeengekomen arbeidsduur verlof heeft, en mogelijk ook welke geldelijke uitkering de werknemer ontvangt.

3.1.3 Conclusie wijzigingen in Besluit Wfsv

Door de aanpassingen in het Besluit Wfsv wordt de regelgeving in lijn gebracht met de doelstellingen van de Wab. Werkgevers betalen namelijk de hoge WW-premie indien in een arbeidsovereenkomst sprake is van verschillende arbeidsomvangen (behoudens de eerder genoemde uitzonderingen).

3.2 Verduidelijken van regelgeving oproepovereenkomst (Besluit nadere regels oproepovereenkomsten)

Ten aanzien van de wijzigingen van het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten geldt het volgende. Met de Wab is beoogd de positie van oproepkrachten te versterken om zo onzekerheid over werk en inkomen voor werkenden te beperken en permanente beschikbaarheid te voorkomen. Voor dit besluit is het doel tweeledig, namelijk om de definitie van de oproepovereenkomst te verhelderen en hierdoor ontwijkconstructies te voorkomen en daarnaast om bepaalde situaties waarin de regering met sociale partners van mening is dat er sprake is van voldoende werk- en inkomenszekerheid, niet onder het bereik van de oproepovereenkomst te brengen.

Een arbeidsovereenkomst kwalificeert niet als oproepovereenkomst als de arbeidsomvang is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste één maand, of ten hoogste een jaar, mits het loon gelijkmatig is gespreid over die tijdseenheid. De onderzoekers hebben aangegeven dat de precieze scheidslijn tussen oproepovereenkomsten en niet-oproepovereenkomsten niet duidelijk is. Hierbij is relevant dat de onderzoekers constateren dat niet duidelijk is wanneer de arbeidsomvang moet zijn vastgelegd en wat er wordt bedoeld met 'vastleggen'.¹² De onderzoekers geven aan dat er behoefte is om op dit punt uitsluitel te bieden. Het is onwenselijk dat de huidige definitie voor verschillende interpretaties vatbaar is, zowel voor werkgevers en werknemers als voor de uitvoering.

¹¹ In de Wazo wordt niet gesproken over arbeidsomvang, maar over arbeidsduur.

¹² Onderzoek, p. 43 en 74.

Wijziging definitie oproepovereenkomst: meerdere arbeidsomvang en met één aantal uren per tijdseenheid

Tot 22 november 2021 is uitgedragen dat als sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin meer dan één arbeidsomvang is opgenomen er sprake is van een oproepovereenkomst.¹³ Dat uitgangspunt betekent dat ook een arbeidsovereenkomst waarin een tijdelijke urenuitbreiding is opgenomen kwalificeert als oproepovereenkomst. Naar aanleiding van het onderzoek zijn gesprekken gevoerd met de sociale partners. Zij hebben aangegeven het niet logisch te vinden dat een arbeidsovereenkomst bij een tijdelijke urenuitbreiding kwalificeert als oproepovereenkomst. Een vaste arbeidsomvang die tijdelijk wordt uitgebreid, zien zij niet als oproepovereenkomst. Hierbij speelt mee dat als een arbeidsovereenkomst als oproepovereenkomst kwalificeert ook de oproepmaatregelen van toepassing zijn. De regering heeft begrip voor de zienswijze van sociale partners. De overweging hierbij is dat een arbeidsovereenkomst met in beginsel één vaste arbeidsomvang en waarin een tijdelijke urenuitbreiding wordt overeengekomen/vastgelegd, de werknemer wel inkomenszekerheid biedt over hoeveel uren hij precies in die periode werkt en welk loon daartegenover staat. Dit in tegenstelling tot nulurencontracten, min-maxcontracten, bandbreedtecontracten en andere oproepcontracten, waarin het afhankelijk is van de inzet door de werkgever wat de werknemer uiteindelijk verdient.

Deze overweging is hetzelfde bij contracten waarin er één arbeidsomvang per tijdsperiode is, maar deze overeengekomen arbeidsomvang wijzigt doordat een andere arbeidsomvang (tijdelijk) wordt overeengekomen. Dit zijn bijvoorbeeld contracten waarbij er wordt afgesproken dat er een arbeidsomvang is van 20 uur per week, maar in de zomermaanden een arbeidsomvang van 30 uur per week wordt overeengekomen. De werknemer heeft dan wel werk- en inkomenszekerheid over deze uren. Omdat deze contracten wel een jaarlijks WW-risico hebben, wordt in dit besluit wél geregeld dat voor contracten met meerdere arbeidsomvang en tijdens de tijdelijke urenuitbreiding de hoge WW-premie geldt. Aangezien een werknemer in die gevallen zekerheid heeft over uren en inkomen en het WW-risico geprijsd is, wordt in dit besluit geregeld dat dergelijke arbeidsovereenkomsten niet als oproepovereenkomst kwalificeren, mits er wel één arbeidsomvang per tijdseenheid in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen die voldoet aan de voorwaarden van artikel 7:628a, negende lid, onderdeel a, BW.

¹³ Quick Scan Wab, Kamerstukken II 2019/20, 35 074, nr. 75, p. 10.

Zoals aangegeven wordt in het Besluit Wfsv geregeld dat voor een tijdelijke urenuitbreiding of arbeidsovereenkomst met meerdere arbeidsomvang en de hoge WW-premie geldt (behoudens de eerder genoemde uitzonderingen, zie ook paragraaf 3.1). Dit betekent dat alleen sprake is van een oproepovereenkomst ingeval van (1) contracten, waarin conform artikel 1 van het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten niet een arbeidsomvang van één aantal uren per tijdseenheid, zoals bedoeld in artikel 7:628a, negende lid, onderdeel a, BW (zoals nulurencontracten en min-maxcontracten) is overeengekomen en (2) contracten waarbij de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten zoals bedoeld in artikel 7:628a, negende lid, onderdeel b, BW.

Met dit besluit wordt derhalve de interpretatie geaccepteerd die door de onderzoekers is genoemd, namelijk dat het civielrechtelijk mogelijk is dat het aantal uren lopende de arbeidsovereenkomst telkens opnieuw (tijdelijk) kan worden overeengekomen, waarbij de uren wel telkens vastgelegd zijn, zonder dat sprake wordt van een oproepovereenkomst. De onderzoekers geven aan dat het denkbaar is dat werkgevers het herhaaldelijk wijzigen van de arbeidsomvang inzetten als manier om flexibiliteit te realiseren, terwijl zij gerechtigd zijn de lage WW-premie af te dragen. Met dit besluit wordt tegengestaan dat dit onder de lage premie kan worden toegepast, zie paragraaf 3.1.

Vanwege de hiervoor besproken bezwaren van de sociale partners worden meerdere arbeidsomvang en tijdelijke urenuitbreidingen civielrechtelijk nu niet via het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten onder een beschermende regel gebracht, hetgeen de onderzoekers wel adviseren. De onderzoekers hebben aangegeven dat het niet ondenkbaar is dat onder omstandigheden, het onbeschermd laten van een werknemer in precare omstandigheden met een reeks van tijdelijke urenuitbreidingen binnen een contract voor onbepaalde tijd, in strijd met Richtlijn 99/70 zou zijn.¹⁴ De regering is van mening dat de huidige wet echter al waarborgen biedt binnen de reikwijdte van de Richtlijn 99/70. Zo kunnen werknemers bij dergelijke contracten een beroep doen op het rechtsvermoeden van een vaste arbeidsomvang (artikel 7:610b BW) en kan een werknemer bij een tijdelijke urenuitbreiding beroep doen op de bescherming van de ketenbepaling die geldt voor tijdelijke contracten. Er zijn rechters die een dergelijke bescherming hebben toegekend.¹⁵ De rechter heeft dus voldoende mogelijkheden op grond van de wet om in te grijpen als de werknemer stelt dat er sprake is van misbruik van tijdelijke urenuitbreidingen. Er zal met sociale partners verkend worden of deze civielrechtelijke bescherming zou kunnen worden uitgebreid.

Wijziging definitie oproepovereenkomst: overeenkomen in de arbeidsovereenkomst

¹⁴ Onderzoek, p. 75. Het betreft de [Richtlijn 99/70/EG raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, gesloten door het EVV, de UNICE en het CEEP](#).

¹⁵ Rechtbank Zwolle-Lelystad 3 maart 2009, ECLI:NL:RBZLY:2009:BH5911, JAR 2009/102, RAR 2009/72; Rechtbank Den Haag 12 juli 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:7171.

Daarnaast wordt in artikel 1 van het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten opgenomen dat arbeidsovereenkomsten worden aangemerkt als oproepovereenkomst indien de arbeidsomvang niet is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Dit betreft een nadere uitwerking van het begrip ‘vastgelegd’, bedoeld in artikel 628a, negende lid, onderdeel a, van Boek 7 van het BW. Hiermee wordt gewaarborgd dat de werknemer moet instemmen met de vastlegging of wijziging van de arbeidsomvang. Dit voorkomt dat de werkgever afspreekt dat de arbeidsomvang per week wordt ‘vastgelegd’ op basis van een bekendmaking van een rooster. De expliciete verplichting om dit in de arbeidsovereenkomst overeen te komen betekent namelijk dat werkgever en werknemer in ieder geval één vaste arbeidsomvang per tijdseenheid in de arbeidsovereenkomst moeten afspreken die voldoet aan artikel 7:628a, negende lid, onder a, BW, en de arbeidsovereenkomst telkens moeten aanpassen of een aanvullende arbeidsovereenkomst moeten sluiten als zij de arbeidsomvang willen wijzigen. Met deze regeling wordt voorkomen dat de oproepmaatregelen worden ontweken door de arbeidsomvang eenzijdig te wijzigen buiten de arbeidsovereenkomst. De oproepmaatregelen zijn immers bedoeld om werknemers zekerheid te bieden over het aantal te werken uren per week, maand of jaar en het inkomen dat zij hiermee kunnen verdienen. Dit sluit ook aan bij eerdere rechtspraak van voor de invoering van de Wab dat een arbeidsovereenkomst waarbij partijen bij aanvang van het dienstverband geen arbeidsomvang zijn overeengekomen een oproepovereenkomst is.¹⁶

Met dit besluit wordt vereist dat de arbeidsomvang in de arbeidsovereenkomst overeen moet zijn gekomen. Gebeurt dit niet, dan is er sprake van een oproepovereenkomst. Dit betekent dat bij schriftelijke arbeidsovereenkomsten de arbeidsomvang in ieder geval schriftelijk in de arbeidsovereenkomst overeengekomen moeten worden. In het Kennisdocument premiedifferentiatie WW is uitgelegd wat allemaal onder schriftelijk wordt verstaan.¹⁷ Dezelfde uitleg kan hier worden toegepast. Dit betekent bijvoorbeeld dat een schriftelijk addendum (aanvulling) op de arbeidsovereenkomst, en een schriftelijke arbeidsovereenkomst met een digitale handtekening of via een HR-systeem volstaat, zolang maar blijkt dat beide partijen hebben ingestemd. Voor mondelinge arbeidsovereenkomsten geldt dat de arbeidsomvang mondeling moet zijn overeengekomen.

Bij de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) heeft de wetgever ervoor gekozen dat bestaande ambtelijke aanstellingen van rechtswege zijn omgezet in een arbeidsovereenkomst (artikel 14 van de Ambtenarenwet 2017). Van deze

¹⁶ Gerechtshof 's-Hertogenbosch 24 januari 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:218.

¹⁷ [Kennisdocument Premiedifferentiatie WW | Publicatie | Rijksoverheid.nl](#).

arbeidsovereenkomst maken deel uit de op 1 januari 2020 ten aanzien van de ambtenaar bestaande beslissingen, afspraken en toezeggingen inzake zijn arbeidsvoorwaarden, waaronder in ieder geval de duur van het dienstverband en werktijden zijn begrepen. Het is inherent aan de keuze van de initiatiefnemers van de Wnra dat ambtenaren die al voor 1 januari 2020 bij hun werkgever in dienst waren, geen schriftelijke door twee partijen ondertekende arbeidsovereenkomst hebben, omdat de wetgever ervoor gekozen heeft hun aanstellingsbesluit van rechtswege om te zetten in een arbeidsovereenkomst (ditzelfde geldt voor mensen die tot 1 januari 2020 als ambtenaar in het onderwijs werkten, maar die vanaf 1 januari 2020 geen ambtenaar meer zijn, terwijl ze bij dezelfde werkgever zijn blijven werken; ook hun aanstellingsbesluit is van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 14 van de Ambtenarenwet 2017). Hierdoor is de arbeidsomvang die in het eenzijdige aanstellingsbesluit of later besluit van de werkgever is vastgelegd, wel van rechtswege overgegaan in de arbeidsovereenkomst. Indien de vaste arbeidsomvang wel in de aanstelling is vastgelegd en de aanstelling van rechtswege is omgezet in een arbeidsovereenkomst wordt deze arbeidsovereenkomst niet aangemerkt als oproepovereenkomst. Daarbij is relevant dat deze werknemers voldoende rechtszekerheid hebben door de schriftelijke aanstelling én de werkgever niet kan besluiten de arbeidsomvang eenzijdig te wijzigen, aangezien het niet meer mogelijk is de aanstelling te wijzigen. Een wijziging van de arbeidsomvang kan dus alleen door wijziging van de arbeidsovereenkomst. Vandaar dat bij deze groep werknemers reeds voldoende waarborgen zijn. In deze gevallen is er ook geen risico op het omzeilen van de hoge WW-premie, aangezien overheidswerkgevers eigenrisicodrager zijn voor de WW. Indien er bij deze arbeidsovereenkomsten geen sprake is van één arbeidsomvang, maar bijvoorbeeld van een nulurencontract of min-maxcontract, is ook bij deze arbeidsovereenkomsten sprake van een oproepovereenkomst.

3.2.1 *Gevolgen wijzigingen in Besluit nadere regels oproepovereenkomsten*

Met dit besluit wordt geregeld dat arbeidsovereenkomsten waarin de arbeidsomvang niet is overeengekomen, kwalificeren als oproepovereenkomst. Dit betekent onder meer dat de oproep- en afzegtermijn, geregeld in het tweede tot en met vierde lid van artikel 628a van Boek 7 van het BW, van toepassing zijn. In de genoemde leden is geregeld dat een werknemer niet kan worden verplicht te werken indien hij binnen de oproeptermijn van 4 dagen (of andere cao-termijn) wordt opgeroepen en dat hij recht heeft op loon over de ingeroosterde uren als hij binnen deze termijn wordt afgezegd. Daarnaast is helder dat ook voor deze overeenkomsten op grond van het vijfde lid van artikel 7:628a de verplichting geldt dat de werkgever na 12 maanden een aanbod moet doen voor een vaste arbeidsomvang. Overigens kunnen werknemers als hun werktijd afwijkt van hetgeen is overeengekomen, altijd een beroep doen op het zogenoemde rechtsvermoeden van de arbeidsomvang.¹⁸ Dat laatste staat los van de vraag of een werknemer kwalificeert als een

¹⁸ Dit is geregeld in artikel 7:610b BW.

oproepwerknemer. Tevens geldt voor werknemers met een oproepovereenkomst of een kleine deeltijd arbeidsovereenkomst waarbij de te werken uren niet vaststaan, dat ze bij inroostering recht hebben op minimaal 3 uur beloning.¹⁹

4. Overwogen alternatieven

In het eerdergenoemde onderzoek geven de onderzoekers enkele alternatieven aan voor de behandeling van contracten met meerdere arbeidsomvang en/of tijdelijke urenuitbreiding in het kader van de definitie van de oproepovereenkomst en de van toepassing zijnde WW-premie. Een eerste alternatief is meerdere arbeidsomvang en een tijdelijke urenuitbreiding expliciet onder de definitie van de oproepovereenkomst te brengen. Dit stuit (zoals uiteengezet is in paragraaf 3) echter op bezwaren bij sociale partners, omdat dergelijke contracten in de praktijk niet gezien worden als oproepovereenkomst omdat deze per tijdseenheid wel één overeengekomen arbeidsomvang hebben waarover de werknemer werk- en inkomenszekerheid heeft. Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 20 uur in de week, die met 10 extra tijdelijke contracturen voor 3 maanden invalt voor een zwangere collega heeft werk- en inkomenszekerheid over de vaste 20 uur in de werk, én werk- en inkomenszekerheid over de 10 extra overeengekomen uren. Dit wordt verder uiteengezet in paragraaf 3.2. Daarom is niet voor deze route gekozen om meerdere arbeidsomvang en een tijdelijke urenuitbreiding onder de definitie van een oproepovereenkomst te brengen.

Een tweede alternatief is dat het aantal contracturen bij aanvang in de arbeidsovereenkomst vastgelegd moet zijn en daarna ongewijzigd moet blijven om niet als oproepovereenkomst aangemerkt moet worden. De onderzoekers geven aan dat dit in overeenstemming zou zijn met het doel, maar ook een streng alternatief is, aangezien een enkele contracturenwijziging al tot conversie zou leiden. Dat acht de regering inderdaad te streng, nu een wijziging van de arbeidsomvang voor de duur van de arbeidsovereenkomst geen meerdere arbeidsomvang over de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst oplevert. Een dergelijke structurele contracturenwijziging zou daarom niet onder de hoge WW-premie moeten vallen. Daarom is dit alternatief niet verder overwogen. Daarbij geven de onderzoekers ook aan dat dit discussie oplevert met overwerk. De regering volgt de onderzoekers in dat laatste standpunt overigens niet. Overwerk onderscheidt zich juist doordat deze uren niet in de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen of in de arbeidsomvang zijn opgenomen. Daarom vallen deze uren niet onder de contractueel afgesproken uren. Bij de premiedifferentiatie WW is ook een

¹⁹ Dit is geregeld in het eerste lid van artikel 7:628a BW.

bewust onderscheid gemaakt tussen een wijziging van de contracturen en een wijziging van de verloonde uren (overwerk).

Als laatste geven de onderzoekers een middenweg aan om te verduidelijken voor welke periode deze uren vastgelegd moeten worden en vanaf welk moment deze urenuitbreiding in mag gaan. Ze geven als optie hierbij aansluiting te zoeken bij de zogenoemde 30% regel, door een tijdelijke urenuitbreiding tot en met 30% van de arbeidsomvang onder de lage WW-premie toe te staan. Deze optie is wel overwogen, maar heeft twee grote nadelen. Ten eerste is dit een uitdrukkelijke beleidswijziging van het huidige doel van de premiedifferentiatie in de WW en van de oproepmaatregelen. Het zou er namelijk toe leiden dat (mogelijk permanent wisselende) contractflexibiliteit tot en met 30% onder de lage premie komt, denk hierbij aan min-maxcontracten. Daarbij leidt het ertoe dat contracten met een fluctuerende arbeidsomvang, waarbij de werknemer geen zekerheid heeft over de te werken uren buiten de oproepmaatregelen vallen. Dat is niet gewenst binnen de beleidsdoelen van de Wab. Ten tweede leidt dit tot zeer ingewikkelde uitvoeringstechnische discussies, bijvoorbeeld over wanneer een wijziging van de contractduur wel en niet onder deze 30% valt, wat de basisuren zijn waartegen dit wordt afgezet en wat de relatie is met overwerk van meer dan 30% van de contracturen waardoor de premie herzien moet worden. Om deze redenen is ook deze optie afgefallen.

5. Uitvoeringstechnische gevolgen

Zoals eerder beschreven wordt in het Besluit Wfsv een extra voorwaarde toegevoegd om de lage WW-premie te mogen afdragen. Dit betekent dat werkgevers de lage WW-premie mogen afdragen als sprake is van een arbeidsovereenkomst (i) voor onbepaalde tijd (ii) die schriftelijk is vastgelegd, (iii) die geen oproepovereenkomst is en (iv) waarin geen sprake is van meerdere arbeidsomvangen. Om de impact van de extra voorwaarde voor werkgevers en de uitvoering te beperken, hoeven alleen werkgevers die voldoen aan de eerste drie voorwaarden, aan te geven of ze voldoen aan de extra voorwaarde. Werkgevers geven momenteel via drie contractindicaties aan of zij voldoen aan de voorwaarden voor de lage WW-premie. Met de extra voorwaarde wordt een vierde contractindicatie geïntroduceerd. Dit leidt ertoe dat werkgevers de lage WW-premie mogen betalen als het antwoord op de gestelde voorwaarden luidt: ja (het is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd), ja (het is schriftelijk), nee (het is geen oproepovereenkomst), nee (er is geen sprake van meerdere arbeidsomvangen). Dit leidt tot de volgende opsomming: J-J-N-N. Het Besluit SUWI en de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte worden gewijzigd om de vierde contractindicatie toe te voegen aan de aangifte loonheffingen.

Bij de premiedifferentiatie in de WW is de aard van de arbeidsovereenkomst op de eerste dag van het aangiftetijdvak leidend (artikel 2.4a van het Besluit Wfsv). Als in de loop van het aangiftetijdvak niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden voor het afdragen van de lage WW-premie, is de hoge WW-premie verschuldigd vanaf de eerste dag van het daaropvolgende aangiftetijdvak. Andersom (van de hoge WW-premie naar de lage WW-premie) geldt hetzelfde.

6. Gevolgen werkgevers en regeldruk

De wijzigingen hebben de volgende effecten op de regeldruk voor werkgevers. De verwachte kennismemingskosten van het besluit zijn beperkt. De wijzigingen zijn vooral van belang voor werkgevers als zij arbeidsovereenkomsten met meerdere arbeidsomvangen of een tijdelijke urenluitbreiding aan willen gaan of al zijn aangegaan. In die gevallen zal de werkgever zich waarschijnlijk gaan verdiepen in de regels. Bij de introductie van premiedifferentiatie in de WW is al rekening gehouden met de regeldruk van werkgevers als zij contracten wijzigen en dit in de loonaangifte moeten verwerken.²⁰ In 2020 en 2021 stond in het kennisdocument over de premiedifferentiatie in de WW uitgelegd dat bij arbeidsovereenkomsten met verschillende arbeidsomvangen binnen hetzelfde contract de hoge premie van toepassing is.²¹ Het besluit sluit hierbij aan. De verwachting is daarom dat de kennismemingskosten hiervoor beperkt zijn.

De wijzigingen leiden naar verwachting tot een beperkte toename van de regeldruk. Voor de wijzigingen in het Besluit Wfsv en het Besluit SUWI geldt dat werkgevers rekening moeten houden met de extra voorwaarde bij de vormgeving van bijvoorbeeld een tijdelijke urenluitbreiding. De toename van de regeldruk zal beperkt zijn, omdat werkgevers nu ook al een afweging maken op welke manier ze een tijdelijke urenluitbreiding willen vormgeven. Er komt slechts een extra variabele bij. Ook de aanpassingen in het Besluit nadere regels oproepovereenkomst hebben gevolgen voor de regeldruk. Zo dient de arbeidsomvang in de arbeidsovereenkomst te worden overeengekomen, om niet te kwalificeren als oproepovereenkomst. Het overeenkomen van de arbeidsomvang in de arbeidsovereenkomst kan meelopen in het reguliere proces. Indien de arbeidsomvang van lopende contracten na 1 januari 2023 verandert of nieuwe contracten worden aangegaan met meerdere arbeidsomvangen, zal dit in de loonaangifte moeten worden verwerkt. Daarbij zullen werkgevers moeten nagaan of er op 1 januari 2023 arbeidsovereenkomsten met meerdere arbeidsomvangen zijn waarvoor de

²⁰ Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 99-100.

²¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2019/09/09/kennisdocument-premiedifferentiatie-ww>, p. 16.

premiestelling wijzigt. Dit leidt er toe dat werkgevers moeten controleren of de premiestelling nog moet wijzigen.

Dat leidt, uitgaande van wijzigingen bij jaarlijks 10.500 arbeidsovereenkomsten²² tot jaarlijkse regeldrukkosten van ongeveer 200.000 euro.²³

7. Internetconsultatie en ATR-advies

PM

8. Uitvoeringstoetsen

9. Inwerkingtreding

De wijzigingen treden in werking per 1 januari 2023. Een eerdere inwerkingtredingsdatum is niet mogelijk. Wijzigingen in de aangifte loonheffingen en wijzigingen die te maken hebben met fiscale regelgeving kunnen slechts per 1 januari van het jaar worden ingevoerd met minstens 6 maanden voorbereidingstijd.

Het Besluit heeft onmiddellijke werking. Dat betekent dat een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang die geldt vóór de inwerkingtreding van dit besluit en nog geldt op het moment van inwerkingtreding er direct vanaf de datum van inwerkingtreding toe leidt dat de hoge WW-premie moet worden toegepast. Hetzelfde geldt voor een arbeidsovereenkomst waarin meerdere arbeidsomvangen overeen zijn gekomen. Gegeven de ruime voorbereidingstijd hebben werkgevers voldoende tijd om hier hun administratie op in te richten. Daarbij zullen werkgevers ook voldoende tijd hebben om hun arbeidsovereenkomsten met hun werknemers te bezien en indien noodzakelijk aan te passen.

²² Qua aantallen is gebruik gemaakt van het eerdergenoemde onderzoek. Hierbij is uitgegaan van het aantal inkomstenverhoudingen (contracten) dat waarschijnlijk te maken heeft met een wijziging van de arbeidsomvang dan betreft dat waarschijnlijk jaarlijks 10.500 arbeidsovereenkomsten. Dit kan zowel een onderschatting als overschatting betreffen. Net als bij het onderzoek worden kleine wijzigingen niet meegenomen (omdat een van de salarissoftwarepakketten dit foutief heeft ingebouwd), anderzijds worden permanente contractwijzigingen hier wel meegerekend, terwijl deze niet onder de reikwijdte van dit besluit vallen.

²³ Bij de berekeningen is als uitgangspunt gehanteerd dat de handelingen zullen worden uitgevoerd door administratief personeel voor wie in het 'handboek meten regeldruk' een uurtarief van 39 euro per uur wordt gehanteerd. Verder is als uitgangspunt een beperkte tijdsduur gehanteerd voor het verrichten van de handelingen (ongeveer een half uur).

ARTIKELGEWIJS

Artikel I Wijziging Besluit nadere regels oproepovereenkomsten

In het Besluit van 19 juni 2019, houdende Nadere regels over oproepovereenkomsten (Stb. 2019, 233), wordt onder vernummering van de artikelen 1 en 2 tot de artikelen 2 en 3 een nieuw artikel 1 ingevoegd. Het artikel verduidelijkt dat de omvang van de arbeid moet zijn overeengekomen in de arbeidsovereenkomst wil de arbeidsovereenkomst niet kwalificeren als oproepovereenkomst. Dit betreft een nadere uitwerking van het begrip 'vastgelegd', bedoeld in artikel 628a, negende lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. De achtergrond van deze wijziging wordt toegelicht in paragraaf 3.2 van het algemeen deel van de toelichting.

Het nieuwe artikel 2 bevat een opsomming van de arbeidsovereenkomsten die niet worden beschouwd als oproepovereenkomst. De arbeidsovereenkomsten, genoemd in onderdeel a, waren reeds opgenomen in het bestaande artikel 1. Met deze wijziging worden nu ook de arbeidsovereenkomsten, waarin een of meerdere arbeidsomvangen zijn overeengekomen als één aantal uren per tijdseenheid, als bedoeld in artikel 628a, negende lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, aan de opsomming toegevoegd (onderdeel b). De achtergrond van deze wijziging wordt eveneens toegelicht in paragraaf 3.2 van het algemeen deel van de toelichting.

Artikel II Wijziging van het Besluit Wfsv

In artikel 2.4, tweede lid, van het Besluit Wfsv wordt het bestaande tweede lid inzake de arbeidsovereenkomsten ten aanzien waarvan de lage premie voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) niet mag worden toegepast uitgebreid met een extra onderdeel (b). Naast arbeidsovereenkomsten ten aanzien waarvan een 'uitzendbeding' van toepassing is, mag de lage premie eveneens niet worden toegepast ten aanzien van werknemers met een arbeidsovereenkomst waarin anders dan over reeds verstreken perioden meer dan één arbeidsomvang is opgenomen. Wijzigingen van de arbeidsomvang gedurende perioden in het verleden zijn daarbij derhalve niet relevant.

Van meerdere arbeidsomvangen is sprake indien het een arbeidsovereenkomst betreft met een periodiek gewijzigde arbeidsomvang, bijvoorbeeld indien in de zomermaanden

ieder jaar 40 uur wordt gewerkt en in de overige maanden 20 uur per week. Ook is er sprake van meer dan één arbeidsomvang indien in de arbeidsovereenkomst tijdelijke vermeerderingen of verminderingen van de arbeidsomvang zijn overeengekomen. De hoofdregel is dat ten aanzien van deze werknemers de lage premie niet mag worden toegepast totdat weer één arbeidsomvang van toepassing is. In het nieuwe derde en vierde lid wordt voorzien in enkele afwijkingen en uitzonderingen op deze hoofdregel.

In het nieuw ingevoegde derde lid van artikel 2.4 wordt in afwijking hiervan erin voorzien dat uitsluitend gedurende de periode waarin de arbeidsomvang tijdelijk en eenmalig is uitgebreid, de lage AWf-premie niet mag worden toegepast. Dit betekent dat de lage premie wel mag worden toegepast in de periode waarin de eenmalige tijdelijke urenuitbreiding al wel is overeengekomen, maar nog niet is ingegaan. Bij een meermalige uitbreiding van de arbeidsomvang is altijd de hoge premie van toepassing op grond van de hoofdregel in het tweede lid, ook gedurende de periode waarin de tijdelijke uitbreiding nog niet is ingegaan.

Er is in het nieuwe vierde lid voorzien in een uitzondering op het tweede lid, onderdeel b, in een tweetal situaties. In de eerste plaats mag een werkgever de lage premie wel toepassen indien in de arbeidsovereenkomst naar de toekomst toe één arbeidsomvang voor onbepaalde tijd wordt gewijzigd in één nieuwe vaste arbeidsomvang. Uiteraard moet de arbeidsovereenkomst verder voldoen aan de overige vereisten voor toepassing van de lage AWf-premie op grond van artikel 27, eerste lid, van de Wfsv. Dit geldt zowel bij een overeengekomen uitbreiding als bij een overeengekomen vermindering van de vaste arbeidsomvang. In de tweede plaats mag de lage AWf-premie ook worden toegepast bij een overeengekomen eenmalige tijdelijke vermindering van de arbeidsomvang. Deze uitzondering geldt niet als meerdere verminderingen en/of vermeerderingen van de arbeidsomvang in de arbeidsovereenkomst overeen zijn gekomen. Dan moet op grond van de hoofdregel in het tweede lid de hoge AWf-premie worden toegepast totdat voor de toekomst weer één arbeidsomvang van toepassing is.

Het oude derde lid is naar aanleiding van het nieuw ingevoegde derde en vierde lid vernummerd tot het vijfde lid.

Artikel III *Wijziging van het Besluit SUWI*

In artikel 5.12, eerste lid, onderdeel c, en in Bijlage I bij het Besluit SUWI wordt een rubriek in de polisadministratie toegevoegd inzake de vraag of in de arbeidsovereenkomst meer dan één arbeidsomvang is overeengekomen. Deze wijziging wordt toegelicht in de vijfde paragraaf van het algemeen deel van deze nota van toelichting.

Artikel IV *Inwerkingtreding*

De inwerkingtredingsdatum is 1 januari 2023. Voor een toelichting wordt verwezen naar paragraaf 9 van het algemene deel van de nota van toelichting.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip