



de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs  
Commissie Wetsvoorstellen

Ministerie van Financiën

Ingediend op

<https://www.internetconsultatie.nl/wijzigingbesluitwfsvenregelsoproepovereenkomsten>

Amsterdam, 29 maart 2022

**Betreft: Reactie van de Commissie Wetsvoorstellen van de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs op de internetconsultatie Wijziging van het Besluit Wfsv en het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten**

Geachte dames en heren,

De Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (hierna: de Orde), heeft met belangstelling kennisgenomen van het in consultatie gebrachte ontwerpbesluit Wijziging van het Besluit Wfsv en het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten. Met deze reactie gaat de Orde met name in op de voorgenomen Wijziging van het Besluit Wfsv, waaronder de Premiedifferentiatie Werkloosheidswet (hierna: WW), de voorgenomen uitzonderingen en de praktische uitvoerbaarheid daarvan.

## **I. Inleidende opmerkingen**

Met ingang van 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (hierna: Wab) in werking getreden, waarmee de regering de kloof tussen vaste en flexibele contracten kleiner wenste te maken. Daarnaast bestond eveneens de wens om de kosten- en risicoverschillen tussen arbeidscontracten terug te dringen. Een van de elementen die daarbij een belangrijke rol speelt, is de Premiedifferentiatie WW, waarin onderscheid wordt gemaakt tussen de lage WW-premie en de hoge WW-premie.

Bij de invoering van de Premiedifferentiatie WW is bewust de keuze gemaakt om contractflexibiliteit altijd onder de hoge WW-premie te laten vallen. De wet- en regelgeving rondom de Premiedifferentiatie WW zijn verder uitgewerkt in (meerdere) kennisdocumenten, waaronder de Nota van Toelichting, vergezeld van diverse voorbeelden.

In de praktijk heeft de Orde gemerkt dat de nadere uitwerking van de Premiedifferentiatie WW tot veel vragen en verwarring leidt bij werkgevers respectievelijk inhoudingsplichtigen. Dit geldt met name voor de door de regering voorgestane interpretatie van tijdelijke urenuitbreidingen of -verminderingen in relatie tot de al dan niet toegestane mogelijkheid van het sluiten van een tweede arbeidsovereenkomst tussen dezelfde partijen.

Uit het onderzoek, dat uitgevoerd is in opdracht van de Kamer, zijn deze onduidelijkheden eveneens naar voren gekomen, waarbij is gebleken dat (in de praktijk) een tijdelijke urenuitbreiding alsnog op verschillende (juridisch geoorloofde) wijzen kan worden vormgegeven onder toepassing van de lage WW-premie. Dit strookte niet met de bedoeling om contractflexibiliteit altijd onder de hoge WW-premie te laten vallen.

Mede ten gevolge van de aldus geconstateerde onduidelijkheden en juridisch geoorloofde afwijkingen, wordt nu door middel van de Wijziging van het Besluit Wfsv voorgenomen om één hoofdregel in het leven te roepen:

*indien er sprake is van meer dan één arbeidsomvang, is de hoge WW-premie van toepassing gedurende de gehele periode dat er meer dan één arbeidsomvang is vastgelegd.*

Dit terwijl in de Nota van Toelichting is opgenomen dat “uit 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.”

Met invoering van deze hoofdregel voorziet de regering echter wel een aantal onwenselijke situaties die door middel van specifiek vermelde uitzonderingen worden gemitigeerd. Hieronder wordt ingegaan op naar mening van de Orde relevante aspecten met betrekking tot de aldus voorgestelde hoofdregel en de hierop voorgenomen uitzonderingen.

## **II. Hoge of lage WW-premie tijdens eenmalige tijdelijke urenuitbreiding of -vermindering?**

De eerste en derde uitzondering op de hiervóór genoemde hoofdregel betreffen een eenmalige tijdelijke urenuitbreiding (voorgestelde artikel 2.4 lid 3 Besluit Wfsv) of een eenmalige tijdelijke urenvermindering (voorgestelde artikel 2.4 lid 4 onderdeel b Besluit Wfsv).

De eerste uitzondering is voorgesteld om te regelen dat een werkgever uitsluitend de hoge WW-premie verschuldigd is gedurende de periode, waarin tussen partijen de eenmalige tijdelijke urenuitbreiding geldt. Daarmee moet worden voorkomen dat de hoge WW-premie (reeds) geldt vanaf het moment dat de eenmalige tijdelijke urenuitbreiding tussen werkgever en werknemer is overeengekomen, omdat de ingangsdatum van een dergelijke urenuitbreiding pas verder in de toekomst kan liggen. Tevens regelt deze uitzondering dat, zodra de eenmalige tijdelijke uren aanpassing vervalt, de lage WW-premie weer kan worden toegepast.

De derde uitzondering betreft het mogen blijven betalen van de lage WW-premie tijdens een eenmalige tijdelijke vermindering van de arbeidsomvang. Deze uitzondering moet voorkomen dat een werkgever in een dergelijk geval de hoge WW-premie zou moeten betalen, waardoor werkgevers minder genegen zouden zijn met een verzoek van een werknemer tot eenmalige tijdelijke urenvermindering in te stemmen.

De Orde constateert dat de eerste uitzondering niet voorkomt dat de werkgever gedurende de tijdelijke urenuitbreiding of -vermindering over de gehele arbeidsomvang de hoge WW-premie moet afdragen, derhalve ook over het aantal uren waarvoor een vaste arbeidsomvang was overeengekomen. Pas op het moment dat de tijdelijke uitbreiding of vermindering geëindigd is, en er weer één arbeidsomvang van toepassing is, is de lage WW-premie weer van toepassing. In die situatie kan het echter lucratief blijven voor werkgevers om tijdelijk een tweede arbeidsovereenkomst met dezelfde werknemer aan te gaan, omdat daarmee wordt voorkomen dat de gehele arbeidsomvang onder de hoge WW-premie valt.

Indien de hoge WW-premie uitsluitend van toepassing zou zijn op het aantal uren, waarvoor de eenmalige tijdelijke urenuitbreiding geldt, en niet op de gehele arbeidsomvang tijdens de uitbreiding, worden dergelijke situaties voorkomen. Alsdan wordt het onder andere mogelijk gemaakt om in de bestaande arbeidsverhouding te regelen dat een collega (eenmalig) meer uren kan werken om bijvoorbeeld een collega die zwangerschapsverlof geniet, tijdelijk te vervangen onder toepassing van de lage WW-premie over het reguliere aantal bedongen uren en uitsluitend de hoge WW-premie over de extra tijdelijke uren. Dat scheelt administratieve lasten en voorkomt dat werkgevers tijdelijk externe krachten aantrekken in plaats van eigen personeel meer uren te laten werken. Deze werkwijze zou ook beter aansluiten bij de aangekondigde wijzigingen in de regelgeving voor de inkomstenverhouding (IKV) die in aangekondigd vanaf 2024.

### **III. Het begrip ‘eenmalige uitzondering’**

De Orde constateert dat de eerste en derde uitzondering op de hoofdregel, inhoudende dat de arbeidsomvang tijdelijk mag worden uitgebreid of verminderd, eenmalig wordt toegestaan.

Er is overwogen om ‘eenmalig’ verder in te vullen door de aanpassing in de arbeidsomvang bijvoorbeeld één keer in de vijf jaar toe te staan, maar uit de concept-Nota van Toelichting blijkt dat dit achterwege wordt gelaten vanwege onder andere complicaties in de uitvoering.

Hoewel dit begrijpelijk lijkt, creëert het niet verder invullen van de term ‘eenmalig’ eveneens onwenselijke situaties. Zo is het denkbaar dat in een team meerdere collega’s gedurende een langere periode zwangerschapsverlof genieten. Onder de huidige voorgestelde uitzondering is het niet mogelijk dat (steeds) dezelfde collega deze perioden opvangt met toepassing van de lage WW-premie op de gehele arbeidsomvang.

Het vaststellen van een regel dat het bijvoorbeeld eens in de paar jaar is toegestaan, zoals voorgesteld in de concept-Nota van Toelichting, geeft werkgevers naar de mening van de Orde juist meer ruimte om dergelijke pieken op te vangen en lijkt de Orde niet strijdig met het doel van de Wab. De werkgever probeert in dergelijke situaties namelijk niet onder vaste arbeidsovereenkomsten uit te komen, maar gebruikt de flexibiliteit juist, waarvoor deze is beoogd, namelijk het opvangen van tijdelijke afwezigheid van collega’s. Daarnaast legt de werkgever in een dergelijke situatie de arbeidsomvang en de arbeidsduur vast, zodat voor de werknemer zekerheid bestaat omtrent de arbeidsomvang.

#### **IV. Ontwijking hoge WW-premie via overwerken**

Met de introductie van de Premiedifferentiatie WW werd eveneens een viertal herzieningsgronden in het leven geroepen. Een van de herzieningsgronden ziet op de situatie, waarin een werknemer meer dan 30% uren verloond wordt. In die situatie wordt met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie toegepast (voorgestelde artikel 2.3 lid 1 van het Besluit Wfsv). Deze herzieningsgrond geldt echter niet, indien een arbeidsomvang is overeengekomen van gemiddeld 35 uur of meer per week. Een werknemer met een dergelijke arbeidsovereenkomst kan zodoende meer dan 30% overwerken met toepassing van de lage WW-premie, ongeacht of dit schriftelijk wordt overeengekomen tussen de werkgever en werknemer.

Op het moment dat echter sprake is van een eenmalige tijdelijke urenuitbreiding die tussen werkgever en werknemer schriftelijk wordt overeengekomen, waarbij de 30%-norm niet wordt overschreden, geldt over de gehele arbeidsomvang de hoge WW-premie tijdens de periode, waarin de eenmalige tijdelijke urenuitbreiding geldt. Deze situatie leidt ertoe dat werkgevers die met hun werknemers schriftelijk overeenkomen om eenmalig meer uren te werken, als het ware gestraft worden voor die betreffende vastlegging, terwijl voor die periode juist zekerheid wordt geboden met betrekking tot de uren. Deze situatie lijkt de Orde onwenselijk en strijdig met de doelstelling van de invoering van de hoge en lage WW-premie.

Hierbij geldt eveneens dat dergelijke situaties gedeeltelijk voorkomen kunnen worden - en de hierboven beschreven ongelijkheid weggenomen - door het mogelijk te maken dat een werknemer (eenmalig) tijdelijk meer uren kan werken om een collega te vervangen of in geval van drukte, onder toepassing van de lage WW-premie over de oude arbeidsomvang en slechts met toepassing van de hoge WW-premie over de uitbreiding van de uren voor zover de contracturen met meer dan 30% worden overschreden.

## **V. Tot Slot**

De Orde verzoekt u om bij het definitieve besluit rekening te houden met bovengenoemde punten. Uiteraard is de Orde graag bereid het bovenstaande nader toe te lichten. Tevens heeft de Orde geen bezwaar tegen publicatie van deze reactie en zal deze ook op haar eigen website publiceren.

Hoogachtend,  
de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs,



drs. R.A. van der Jagt  
voorzitter Commissie Wetsvoorstellen