

Vergaderjaar 2019–2020

35 074

Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren (Wet arbeidsmarkt in balans)

Nr. 72

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 oktober 2019

Eerder heb ik Uw Kamer geïnformeerd over de verschillende lagere regelgeving van de Wet arbeidsmarkt in balans, waaronder het Besluit houdende nadere regels over oproepovereenkomsten.¹ Dit Besluit is op 28 juni 2019 gepubliceerd. In de praktijk zijn vragen gerezen over dit Besluit die nopen tot een wijziging van het Besluit. Middels deze brief wil ik hier Uw Kamer en het bredere publiek van op de hoogte stellen, zodat dit kan worden meegenomen in de voorbereiding van werkgevers en andere partijen op de wijzigingen die de Wet arbeidsmarkt in balans per 1 januari 2020 met zich meebrengt.

In het Besluit houdende nadere regels over oproepovereenkomsten (Besluit oproepovereenkomsten) is geregeld dat bepaalde arbeidsovereenkomsten niet als oproepovereenkomsten kwalificeren. Dit is van belang voor de toepassing van de oproepmaatregelen en WW-premie-differentiatie naar de aard van het contract, beide onderdeel van de Wet arbeidsmarkt in balans. In het Besluit oproepovereenkomsten is geregeld dat een arbeidsovereenkomst niet wordt beschouwd als een oproepovereenkomst in de zin van artikel 7:628a BW indien – naast de vastgelegde omvang van de arbeid als één aantal uren per tijdseenheid als bedoeld in artikel 7:628a, negende lid, BW – bereikbaarheidsdiensten in de zorg of consignatiediensten zijn overeengekomen die worden vergoed of gecompenseerd in vrije tijd. Hieraan was, omwille van de zichtbaarheid van deze diensten in de loonaangifte, toegevoegd dat er sprake moet zijn van een vergoeding of compensatie in vrije tijd per uur. Gevolg daarvan zou tevens zijn dat, indien vergoeding per uur plaatsvindt en deze diensten meer dan 30% van de overeengekomen arbeidsomvang omvatten, de werkgever de premie zou moeten herzien naar de hoge WW-premie.

¹ Kamerstuk 35 074, nr. 63.

Voorwaarde voor de uitvoerbaarheid van deze bepaling door werkgevers is dat deze verloningsvormen worden toegestaan in collectieve arbeids-overeenkomsten. Nu blijkt dat veel cao's alleen verloning of compensatie in vrije tijd *per dienst* mogelijk maken. Een vergoeding per dienst voldoet niet aan de kwalificatie van een vergoeding per uur. Het vereiste dat er sprake moet zijn van een verloning of compensatie *per uur* zou dus problemen opleveren voor de implementatie van de oproepmaatregelen én WW-premiedifferentiatie in de sectoren waarbij consignatie- en beschikbaarheidsdiensten niet per uur, maar per dienst verloond of gecompenseerd worden. Zulke diensten zouden ertoe leiden dat de hele arbeidsovereenkomst als oproepovereenkomst gekwalificeerd wordt en dat de hoge WW-premie van toepassing zou zijn. Dat is niet beoogd en ongewenst.

Omwille van de uitvoerbaarheid voor werkgevers per 2020 zonder noodzaak tot snelle aanpassing van cao's, zal in het Besluit oproepovereenkomsten geregeld worden dat het vereiste dat er sprake moet zijn van vergoeding of compensatie *per uur* vervalt. Het conceptbesluit waarin dit wordt geregeld wordt zo spoedig mogelijk ter advisering aan de Raad van State voorgelegd.

Gevolg van deze wijziging is dat de uren in de hiervoor bedoelde bereikbaarheids- en consignatiediensten slechts zullen meetellen voor de vraag of herziening van de lage WW-premie aan de orde is op basis van de 30%-regel als er daadwerkelijk extra wordt gewerkt. Dit is ook het geval bij compensatie in vrije tijd (tijd-voor-tijd). Deze verloningsystematiek leidt ook niet tot extra verloonde uren die relevant zijn voor de 30%-regel. Daarom zal het vervallen van dit vereiste naar verwachting een beperkt effect hebben op de toepasselijkheid van de hoge WW-premie. Het leidt wel tot verschillende beloningssystematieken die niet leiden tot verloonde uren, zoals compensatie in vrije tijd en een vergoeding per dienst, die naast elkaar kunnen worden toegepast. In voorkomende gevallen kan dat leiden tot een combinatie van bijzondere diensten en (maximaal 30%) overwerk onder de lage WW-premie. Zoals eerder aangekondigd zal de regering wel actief inzetten op het monitoren van omzeiling van de hoge WW-premie.² Bij dit onderzoek zal mogelijke ontwijking van de oproepovereenkomst (en dus de hoge ww-premie) via bijzondere diensten worden meegenomen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

² Zie ook Staatsblad 2019, nr. 236.