Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1A
2513 AA Den Haag

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2020-0000078658

Datum 5-06-2020
Betreft Quickscan naar de effecten van de Wet arbeidsmarkt in balans

Op 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (hierna: WAB) in werking getreden. Door deze wet zijn verschillende regels in het arbeidsrecht en in de premieheffing voor de WW gewijzigd. Met de wet is beoogd de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren en zijn de verschillen in kosten en risico's tussen een vast en een flexibel arbeidscontract verkleind. In de motie van de leden Tielen en Palland wordt de regering verzocht in het eerste kwartaal van 2020 een quickscan uit te voeren naar de effecten van de WAB, de Tweede Kamer hierover te informeren en de resultaten te betrekken bij de opvolging van de Commissie Regulering van werk.[1]

Met deze brief informeer ik u over de uitgevoerde quickscan. Er zijn in januari tot en met eind maart 2020 signalen verzameld via (sociale) media, via vragen die binnengekomen zijn bij SZW[2], bij het UWV en de Belastingdienst op het terrein van premiedifferentiatie in de WW, via werkgevers- en werknemersorganisaties en er is gekeken naar de ontwikkelingen in de jurisprudentie. Tijdens het AO Arbeidsmarktbeleid van 16 januari jl. heb ik aangegeven dat er nog geen cijfers beschikbaar zijn die na het eerste kwartaal iets kunnen zeggen over de implementatie.

De uitbraak van het coronavirus COVID-19 heeft grote en abrupte gevolgen voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Niet alleen is daardoor de uitvoering van de quickscan in het eerste kwartaal vertraagd, ook is het mogelijk lastig om gezien de grote economische verschuivingen en de doorwerking daarvan op de arbeidsmarkt de effecten van de WAB na medio maart in beeld te brengen. Het zal lastig zijn de effecten van de WAB, de effecten van de overheids(nood-)maatregelen als gevolg van de coronacrisis en de wereldwijde economische gevolgen van de coronacrisis in het algemeen, te onderscheiden.

[1] Kamerstukken II 2019/20, 35300-XV, nr. 37.

[2] In het laatste kwartaal van 2019 zijn er via het algemene informatieloket van de Rijksoverheid 753 vragen binnengekomen over de WAB. In het eerste kwartaal 2020 tot en met 24 maart jl. waren dat er 661. Bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn in de hiervoor genoemde periode meer dan 300 vragen over de WAB binnen gekomen. Dit aantal loopt terug. Ontwikkelingen in de jurisprudentie zijn bezien tot 31 maart 2020.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en Diversiteit

Datum
5-06-2020

Onze referentie
2020-0000078658

In deze brief zal ik aandacht schenken aan de hierboven genoemde berichten die een eerste mogelijke indicatie en vooral signalen geven van de werking van de wet. Hierbij merk ik op dat de invoering van een nieuwe wet altijd gepaard gaat met aanpassingsverschijnselen, en dat enig anticiperend gedrag (bijvoorbeeld ten aanzien van het moment van beëindiging van arbeidsovereenkomsten) niet te vermijden is. Zowel werkgevers als werknemers moeten wennen aan nieuwe wetgeving en dat kost tijd en moeite. Bovendien heeft de wet ook financiële gevolgen, bijvoorbeeld voor werkgevers die veel flexibele arbeidskrachten hebben en van wie de WW-premie stijgt. De voorbeelden die in deze quickscan naar voren komen, zijn dus soms ook een bedoeld dan wel afgeleid effect van beleid.

Ik zal hieronder achtereenvolgens verzamelde signalen ten aanzien van flexibele arbeid, het ontslagrecht en de WW-premiedifferentiatie belichten.

Flexibele arbeid

In deze paragraaf ga ik in op de signalen die mij hebben bereikt met betrekking tot flexibele arbeidsrelaties. Deze signalen betreffen een eerste indicatie en zien kort samengevat op geluiden van:

- werkgevers die door de WAB hun werknemers een vaste aanstelling hebben gegeven,
- werkgevers die door de kostenstijging het aantal flexibele contracten verminderen,
- werknemers die werkzaam waren op basis van een flexibele arbeidsrelatie en het verlies van hun baan relateren aan de WAB, en
- de constatering dat uitzendwerk duurder is geworden en dat de payrollmaatregelen leiden tot kostenstijgingen.

Om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren, is met de WAB geregeld dat de verschillen in kosten en risico's tussen een vast en een flexibel arbeidscontract kleiner worden. Om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om werknemers een vast contract aan te bieden, betalen werkgevers sinds 1 januari 2020 een lagere WW-premie voor werknemers met een vast contract dan voor werknemers met een flexibel contract en zijn de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van payrollwerknemers verbeterd. De signalen over de kostenstijging van flexibele arbeid sluiten dan ook aan bij de doelstellingen van de WAB om het verschil in kosten tussen een vast en flexibel contract kleiner te maken. Met betrekking tot de oproepmaatregelen blijkt dat sommige werkgevers (waaronder pgb-houders) lastigheden ondervinden bij de praktische uitvoering hiervan.

Hieronder een nadere uiteenzetting van de signalen die mij hebben bereikt.
In de reguliere media zijn er voorbeelden van werknemers die door de WAB een vaste aanstelling hebben gekregen, bijvoorbeeld het bericht dat bij Randstad afgelopen januari 2500 mensen hun uitzendbaan hebben ingeruild voor een vaste functie[3]. Of de berichtgeving over dalende werkgeverslasten door de WAB als werkgevers veel vaste krachten hebben. In burgerbrieven en e-mails worden zorgen geuit over kostenstijgingen door de WAB, bijvoorbeeld bij werkgevers in de horeca en in de agrarische sector. Ook relateren werknemers het verlies van hun baan soms aan de WAB[4]. Dit komt ook terug in de reguliere media. Zo hebben de

[3] Winkel, R. (2020, 11 februari). Randstad dit jaar al 2500 uitzendkrachten kwijt door Wab. *Financieel Dagblad*, p. 9.

[4] Betreft een signaal uit een ontvangen burgerbrief/email binnengekomen bij SZW (zie voetnoot 2).

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en Diversiteit

Datum
5-06-2020

Onze referentie
2020-0000078658

ANWB en de NS[5] met een beroep op de WAB een aantal uitzendkrachten in dienst genomen, maar van een groter aantal uitzendkrachten het contract laten beëindigen.

Bij uitzendbedrijven is de omzet met 12% gedaald. Als reden hiervoor wordt de WAB genoemd. Uitzendwerk is duurder geworden en vaste contracten zijn aantrekkelijker gemaakt (Algemene Bond Uitzendondernemingen hierna: ABU)[6]. Inleners zijn terughoudender met de inhuur van flexkrachten en opdrachtgevers gaan vaker op zoek naar andere constructies zoals zzp.

Een punt van kritiek is dat de wet niet voorziet in regelgeving rond zelfstandigen zonder personeel, wat schijnconstructies in de hand zou kunnen werken. De Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en ABU[7] zeggen signalen te hebben ontvangen dat flexwerkers worden vervangen door zzp'ers in onder meer callcenters, de schoonmaakbranche en de horeca. Dat dit effect zou kunnen optreden was reeds voorzien bij de WAB en betreft een inherente en voortdurende uitdaging bij een verandering van het arbeidsmarktbeleid. Daarom werkt het kabinet aan een totaalpakket aan maatregelen om de arbeidsmarkt weer in balans te brengen, dat aan uw Kamer langs vijf sporen is toegelicht.[8] Dit betreft een samenhangend pakket. De zzp-maatregelen zijn daar onderdeel van. Het is van belang dat zzp-ers om de juiste redenen kiezen voor het zzp-schap en dat er niet eigenlijk sprake is van een arbeidsrelatie. Het streven is uw Kamer voor de zomer te informeren over de stand van zaken ten aanzien van de maatregelen die zien op het werken als zelfstandige.

Uit een poll van 'Ondernemen met personeel', ingevuld door 200 ondernemers en leidinggevenden, blijkt dat bijna de helft (48,5%) van de werkgevers bereid is geworden sneller een vast contract te geven aan werknemers. Een kleine meerderheid (51,5%) van de werkgevers is volgens deze poll nog altijd niet overtuigd van de voordelen[9].

Ook volgt uit berichtgeving in de media dat de cao-onderhandelingen tussen tuinders en vakbonden stroef verlopen nu flexwerk duurder is geworden met de WAB (Glastuinbouw Nederland)[10]. Werkgevers en vakbonden in de agrarische sector komen niet tot overeenstemming over de gevolgen van de WAB en het benutten van de ruimte binnen de WAB om via cao-afspraken tot maatwerk te komen.

Wat betreft de payrollmaatregelen wordt vaak gemeld dat deze leiden tot kostenstijgingen. Zo meldt FNV een verschuiving waar te nemen van payroll naar uitzend en van uitzend naar zzp. Payrollorganisatie Persoonality heeft berekend

---

[5] De Ruiter, M. (2020, 7 februari). Is vast werk bezig aan een nieuwe opmars? *Volkskrant* https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/is-vast-werk-bezig-aan-een-nieuwe-opmars~be6e985f.

[6] Winkel, R. (2020, 18 februari). Jaar begint belabberd voor uitzendbranche. *FD*, p. 23.

[7] De Ruiter, M. (2020, 7 februari). Is vast werk bezig aan een nieuwe opmars? *Volkskrant* https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/is-vast-werk-bezig-aan-een-nieuwe-opmars~be6e985f.

[8] Kst. 2017-2018, 29 544, nr. 813.

[9] Bron: https://www.ondernemenmetpersoneel.nl/poll/3

[10] Vollebregt, B. (2020, 26 februari). Een nieuwe cao voor de glastuinbouw lijkt voorlopig ver weg. Trouw https://www.trouw.nl/economie/een-nieuwe-cao-voor-de-glastuinbouw-lijkt-voorlopig-ver-weg~b1bbb6dc/.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en Diversiteit

Datum
5-06-2020

Onze referentie
2020-0000078658

dat de WAB leidt tot salaris- en kostenstijgingen van 6 á 10%. Ook payrollwerkgever Tentoo heeft door de WAB een ander verlonings- en facturatiesysteem moeten implementeren. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de maatregel dat er voor payrollwerknemers gelijke arbeidsvoorwaarden moeten worden geboden.

Veel signalen betreffen de maatregelen omtrent oproepwerknemers. Het aanbieden van een vast aantal uren is lastig in de seizoensgebonden sectoren, zoals de agrarische sector waar het beschikbare werk sterk kan fluctueren als gevolg van weersinvloeden. De Vakcentrale voor Professionals (VCP) geeft aan dat zij zien dat contracten met een jaarurennorm voor zowel werkgevers als werknemers een oplossing kunnen bieden en ook wel in de praktijk gebruikt worden. Vakbonden melden verder dat werkgevers in veel cao's de oproeptermijn willen verkorten van 4 dagen naar 1 dag, conform de mogelijkheid die de wet hiervoor biedt, en dat er werkgevers zijn die oproepkrachten die net korter dan 12 maanden in dienst zijn geen aanbod willen doen voor een vast aantal uren maar hen liever vervangen voor andere (soorten) flexwerkers. Ook zijn er signalen dat er werkgevers zijn die voorwaarden willen verbinden aan het aanbod voor een vaste arbeidsomvang, bijvoorbeeld door de contracturen of het salaris naar beneden bij te stellen[11]. FNV geeft aan dat het ook voorkomt dat werknemers onder druk worden gezet om schriftelijk afstand te doen van een vaste arbeidsomvang en dat werknemers niet altijd juist geïnformeerd worden over de bescherming die ze genieten bij een contract met vaste uren. Het is niet bekend hoe vaak dat in de praktijk gebeurd en of het dus incidenteel of trendmatig plaatsvind. Het doel van de WAB is immers om de rechtspositie van oproepkrachten te verbeteren door meer zekerheid op werk en inkomen te geven. De kans dat deze situaties zich zouden kunnen voordoen is bij de invoering van de WAB aan de orde geweest, ook in relatie tot het doenvermogen van kwetsbare oproepkrachten en hun vermogen om zonodig naar de rechter te stappen. Gezien deze signalen maak ik van de gelegenheid gebruik om oproepkrachten die deze situaties in de praktijk ondervinden te attenderen over hun rechten en plichten op rijksoverheid.nl en wijs op de rechtsmiddelen die openstaan om hulp in te roepen zoals een rechtsbijstandverzekering, het juridisch loket of de vakbond. Om deze kwetsbare werkenden verder te ondersteunen zal ik bezien of er mogelijkheden zijn om samen met het Juridisch Loket het doenvermogen van werknemers op arbeidsrechtelijk gebied te verbeteren.

Door de WAB moet een werkgever na 12 maanden een oproepkracht een aanbod voor een vast aantal uren doen. Uit publieksvragen, literatuur en publicaties van werkgeversvereniging AWVN blijkt dat de wet op dit punt onvoldoende duidelijkheid schept. De onduidelijkheid zit in de vraag wat de ingangsdatum voor de vaste arbeidsomvang moet zijn, als de werknemer dat aanbod aanvaardt. Ik kondig hierbij, mede namens de minister voor Rechtsbescherming, aan dat ik de wet op dit punt zal verduidelijken door een bepaling op te nemen in de Verzamelwet SZW 2021. Op grond van de WAB heeft de werkgever op dit moment een maand de tijd om een aanbod voor een vaste arbeidsomvang te doen na een periode van 12 maanden. Ik ben voornemens voor te stellen de werknemer ook maximaal een maand te geven om het aanbod te accepteren, waarbij de vaste arbeidsomvang ingaat op de eerste dag na de veertiende maand als de werknemer accepteert. Dit betekent dat het vaste aantal uren ingaat op de eerste

[11] Betreft signalen uit ontvangen burgerbrieven/emails binnengekomen bij SZW (zie voetnoot 2).

dag na de veertiende maand, tenzij de werkgever en werknemer een eerder moment overeenkomen. Vanaf dat moment heeft de werknemer dus recht op dat vaste aantal uren en daarmee op betaling van loon over dat aantal uren. Ik sluit hierbij aan bij de oplossing die ook in de literatuur is voorgesteld.[12]

Per Saldo (de belangenvereniging van pgb-houders) heeft aangegeven dat zij de nieuwe oproepmaatregelen moeilijk uitvoerbaar vindt voor budgethouders die zorgverleners op oproepbasis in dienst hebben. Er zijn op basis van deze signalen gesprekken gevoerd met Per Saldo en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). Deze gesprekken hebben ertoe geleid dat enerzijds de voorlichting over de wijzigingen voor de oproepovereenkomst wordt uitgebreid waarin oplossingen worden aangereikt binnen de wettelijke kaders. Daarnaast zal onderzocht worden welke knelpunten zorgverleners ervaren in hun werk op oproepbasis en hoe zij de nieuwe regels ervaren. Op basis van hiervan kan samen met werkgevers en werknemers verkend worden hoe de knelpunten geadresseerd kunnen worden, rekening houdend met de belangen van beide partijen.

Ten slotte zijn er veel feitelijke vragen gesteld door werkgevers die zich, toegespitst op hun eigen situatie, afvragen hoe te handelen. Dit gaat over de oproepmaatregelen in relatie tot vervanging, stukloon, verlof, en het werken op een andere locatie. Het Kennisdocument Premiedifferentiatie WW is naar aanleiding van deze vragen hierop aangevuld.[13]

Collectieve arbeidsovereenkomsten
De afgelopen periode zijn bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid collectieve arbeidsovereenkomsten ingediend met het verzoek om bepalingen ervan algemeen verbindend te verklaren. Bij de beoordeling hiervan werd regelmatig geconstateerd dat de bepalingen op de arbeidsrechtelijke onderdelen niet, of niet geheel, conform de WAB zijn. Bijvoorbeeld de arbeidsvoorwaarden van payrollwerknemers, cao-bepalingen betreffende de ketenbepaling, oproepcontracten en ook verwijzingen naar de oude regeling van de transitievergoeding. Ik zal voorlichting over de WAB toevoegen aan de websitepagina voor cao-aanmeldingen van het ministerie,[14] zodat cao-partijen er ook via die weg op gewezen worden geen bepalingen overeen te komen die in strijd zijn met de wet.

Ontslagrecht
Zoals hierboven gemeld, kunnen de wijzigingen die per 1 januari 2020 in het ontslagrecht en de transitievergoeding zijn aangebracht, invloed hebben gehad op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door werkgevers. Enig anticiperend gedrag rondom een datum van inwerkingtreding van relevante wijzigingen is niet uit te sluiten. Gezien het overgangsrecht zijn in veel ontslagzaken de regels uit de Wet werk en zekerheid nog van toepassing. Verder zijn er weinig signalen ontvangen uit de reguliere media omtrent de wijzigingen van de WAB ten aanzien van het ontslagrecht en de transitievergoeding. Wel is er inmiddels een aantal uitspraken gepubliceerd waarin ontbinding van de arbeidsovereenkomst is verzocht op (onder andere) de cumulatiegrond. Op basis van deze nieuwe ontslaggrond kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd als er een combinatie van omstandigheden uit bestaande ontslaggronden aan de orde

[12] J.P. Volk, 'Oproepkracht in 2020: WAB gebeurt er nu?' *TRA* 2020/4.
[13] https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2019/09/09/kennisdocument-premiedifferentiatie-ww.
[14] www. Uitvoeringsarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl

is die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Zo heeft de Rechtbank Noord-Holland uitspraak gedaan in een zaak waarbij de werkgever ontbinding heeft verzocht op grond van onder andere de cumulatiegrond. De werkgever had bij zijn beroep op de i-grond geen toelichting gegeven, maar deze grond toegevoegd aan het verzoekschrift zonder verdere onderbouwing waarom die ontslaggrond tot beëindiging van de arbeidsrelatie zou moeten leiden. De rechtbank overwoog - met een verwijzing naar de tekst van de memorie van toelichting bij de WAB - dat het geen taak van de kantonrechter is om de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden bij de cumulatiegrond te verzamelen en vervolgens zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen grond.[15] Bovendien waren geen van de andere ontslaggronden die door de werkgever waren aangevoerd voldragen en was er ook geen sprake van een bijna voldragen ontslaggrond. Het verzoek om ontbinding werd afgewezen. De Rechtbank Oost-Brabant, de Rechtbank Midden-Nederland en de Rechtbank Rotterdam hebben overeenkomstig geoordeeld in zaken waarbij de werkgever het beroep op de cumulatiegrond niet onderbouwde.[16]

Uit deze gepubliceerde jurisprudentie komt het beeld naar voren dat er door werkgevers weliswaar een beroep is gedaan op de cumulatiegrond, maar dat daarbij tot nu toe vaak is nagelaten nader toe te lichten waarom een beroep op deze ontslaggrond, los van de andere aangevoerde ontslaggronden, tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou moeten leiden. Aan een inhoudelijke beoordeling van een beroep op de cumulatiegrond zijn rechters, afgaande op de beperkte hoeveelheid gepubliceerde jurisprudentie waaruit dit kan worden afgeleid, tot op heden nog niet toegekomen.

De wijzigingen in de transitievergoeding leiden, zoals beoogd, tot hogere kosten voor werkgevers bij beëindiging van een kortdurende arbeidsrelatie (korter dan 2 jaar) en tot lagere kosten bij beëindiging van een langdurige arbeidsrelatie. Dit draagt bij aan het verkleinen van het verschil in kosten en risico's tussen vaste en een flexibele arbeidscontracten. Vakbonden melden dat het voorkomt dat werkgevers er bewust voor kiezen om de transitievergoeding bij kortdurende contracten niet te betalen, maar afwachten tot de werknemer juridische stappen neemt. Het Gerechtshof Den Haag heeft reeds in 2019 geoordeeld dat dit niet is toegestaan.[17]

WW-premiedifferentiatie

Ook bij WW-premiedifferentiatie is te merken dat werkgevers moeten wennen aan de nieuwe premiesystematiek. Eind vorig jaar zijn er veel signalen binnengekomen dat het 'schriftelijkheidsvereiste' een onvoorziene administratieve last oplevert. Dit vereiste regelt dat het ondertekende schriftelijke arbeidscontract in de loonadministratie moet zijn opgenomen. Onder andere werkgeversorganisaties

---

[15] Rb. Noord-Holland 17 februari 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:1036.

[16] Rb. Oost-Brabant 25 februari 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:1498; Rb. Oost-Brabant 5 maart 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:1499; Rb. Midden-Nederland 27 maart 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:1221; Rb. Rotterdam 30 maart 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:2915.

[17] Gerechtshof Den Haag 8 oktober 2019, ECLI:NL:GHDHA:2019:2618. In deze zaak heeft het hof geoordeeld dat de vervaltermijn (artikel 7:686a BW) bedoeld is om onenigheid over (de omvang van) de transitievergoeding op korte termijn te doen beslechten maar niet om, waar deze onenigheid er niet is, te speculeren op het ongebruikt verstrijken van die termijn om te trachten aan op de werkgever rustende verplichtingen tot betaling van de transitievergoeding te ontkomen.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en Diversiteit

Datum
5-06-2020

Onze referentie
2020-0000078658

hebben hier destijds aandacht voor gevraagd. Dit signaal is ook ontvangen door de Belastingdienst, die als betrokken uitvoeringsinstantie is verzocht de ontvangen signalen in het kader van WW-premiedifferentiatie te monitoren en aan mij terug te koppelen. Omdat niet alle werkgevers in staat zijn gebleken om vóór 1 januari 2020 een door beide partijen ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst of een door beide partijen ondertekend schriftelijk addendum voor al hun vaste werknemers in hun loonadministratie te hebben, heb ik in december in samenspraak met de Belastingdienst besloten werkgevers drie maanden extra de tijd te geven om aan deze administratieve vereisten voor de lage WW-premie te voldoen. In mijn brief van 9 december jl. heb ik uw Kamer daarover geïnformeerd.[18] Hier komen echter nog drie maanden bij. Deze aanpassing is onderdeel van het noodpakket maatregelen voor banen en economie dat op 17 maart jl. door het kabinet in reactie op de uitbraak van de coronacrisis is aangekondigd.[19] Werkgevers hebben hiervoor dus nu tot 1 juli 2020 de tijd.

Een tweede aanpassing in reactie op de uitbraak van de coronacrisis betreft een tijdelijke afwijking van één van de herzieningssituaties. In het Besluit Wfsv is opgenomen dat werkgevers met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie moeten afdragen voor vaste werknemers die in een kalenderjaar meer dan 30% hebben overgewerkt (de zogenoemde 30% herzieningssituatie). Door het coronavirus leidt deze bepaling nu tot onbedoelde effecten in sectoren waar veel extra overwerk nodig is, zoals de zorg. Om deze onbedoelde effecten weg te nemen, heeft het kabinet besloten dat geen enkele werkgever over het kalenderjaar 2020 de WW-premie op grond van overwerk hoeft te herzien. Het Besluit Wfsv zal hiertoe tijdelijk worden aangepast. Per 1 januari 2021 zal de herzieningssituatie weer in werking treden.

Daarnaast zijn in het kader van WW-premiedifferentiatie bij de Belastingdienst veel feitelijke vragen binnengekomen over: (i) kwalificatie van de oproepovereenkomst; (ii) tijdelijke uitbreiding van het aantal contracturen; (iii) overwerk en meerwerk; (iv) de jaarurennorm; en (v) herziening bij meer dan 30% verloonde uren. Naar aanleiding van deze vragen is in december jl. het Kennisdocument Premiedifferentiatie WW geactualiseerd en verhelderd.[20] Ook het UWV krijgt vragen. De meest gestelde vraag is hoe het premiepercentage voor de WW-premie wordt vastgesteld. Daarnaast is meermaals gevraagd wat WW-premiedifferentiatie precies inhoudt en onder welke omstandigheden een werkgever de lage WW-premie betaalt. Ook hier geldt dat naar aanleiding van deze vragen het Kennisdocument Premiedifferentiatie WW is aangevuld.

Ondernemers in seizoensgebonden sectoren, waaronder de horeca en de agrarische sector, geven aan dat zij door de hogere WW-premie te maken hebben met kostenstijgingen, omdat het aannemen en inhuren van flexkrachten duurder is. Die kostenstijgingen gelden ook in situaties waarin werknemers ondanks een aanbod van de werkgever geen behoefte hebben aan een vast contract.[21] Daartegenover staat dat ook meermaals is gesignaleerd dat er ook uitzendkrachten zijn, die na jarenlang baanhoppen, dankzij WW-premiedifferentiatie een vaste aanstelling hebben gekregen. Daarnaast is

[18] Kamerstukken II 2019/20, 35 074, nr. 73.
[19] Kamerstukken II 2019/20, 35420, nr. 2.
[20] https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2019/09/09/kennisdocument-premiedifferentiatie-ww.
[21] Dit signaal volgt uit burgerbrieven en e-mails. CNV heeft aangegeven het signaal niet te herkennen en dat het niet overeenkomt met diverse onderzoeken.

geconstateerd dat de werkgeverslasten afnemen voor werkgevers die veel werknemers in vaste dienst hebben.

Naar aanleiding van de publicatie van het geactualiseerde Kennisdocument hebben enkele partijen vragen gesteld over de situatie waarin een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd via een addendum wordt uitgebreid voor bepaalde tijd. (bijvoorbeeld 10 vaste uren per week, met tijdelijk 20 extra uren per week). Hierbij is sprake van twee arbeidsovereenkomsten, waarbij voor het vaste contract de lage WW-premie geldt en voor de tijdelijke uitbreiding de hoge WW-premie. Ook arbeidsrechtelijk gezien is dit de norm. Op herhaaldelijke urenuitbreidingen voor bepaalde tijd is namelijk de ketenbepaling van toepassing.[22] Dit voorkomt dat de ketenbepaling omzeild kan worden door een vast contract met zeer kleine omvang aan te gaan en telkens het aantal uren voor bepaalde tijd uit te breiden. Bovendien geldt dat als de vaste en tijdelijke uren gezamenlijk gezien zouden worden als één arbeidsovereenkomst, er sprake zou zijn van een oproepovereenkomst. Er is dan immers geen sprake meer van één aantal uren per tijdvak, maar van meerdere, verschillende aantallen uren: het vaste aantal uren voor en na de uitbreiding, en het hogere aantal uren tijdens de uitbreiding.

Seizoensarbeid

Eerder heb ik toegezegd uw Kamer uiterlijk dit voorjaar te zullen informeren over de uitkomsten van gesprekken met sociale partners over specifieke knelpunten bij seizoensarbeid conform de motie-Wiersma-Heerma.[23] Ik heb de afgelopen tijd met sociale partners in de Stichting van de Arbeid overlegd over de uitvoering van deze motie. Bij deze gesprekken, die vooral zijn gegaan over knelpunten en mogelijke oplossingen in de context van WW-premiedifferentiatie, zijn ook decentrale werkgeversorganisaties, UWV en de Belastingdienst betrokken geweest. Wegens de coronacrisis is het nog niet gelukt om tijdig tot voldoende uitgewerkte beleidsvarianten te komen. Ik verwacht dat ook de komende tijd de coronacrisis zoveel prioriteit van de betrokken partijen zal vragen dat de gesprekken over de WAB en seizoensarbeid verdere vertraging op zullen lopen. Ik streef ernaar u dit najaar te informeren over de uitkomsten van de gesprekken en de te nemen vervolgstappen, uiteraard ook in de context van de verdere gevolgen van de coronacrisis voor seizoenssectoren. Hetzelfde geldt voor de uitvoering van de motie-Wiersma c.s. over langjarige tijdelijke contracten.[24]

Recent is ook de motie van de leden Haga/Aartsen aangenomen, die de regering verzoekt om specifiek te onderzoeken wat de gevolgen zijn van de invoering van de WAB voor de toeristische sector en deze in de quickscan mee te nemen.[25] . Signalen uit de toeristische sector zijn afkomstig van de horeca die in deze brief al geadresseerd zijn bij oproep en premiedifferentiatie. Volgens Koninklijke Horeca Nederland wordt het inhuren van flexibele krachten ingewikkelder en duurder en ervaren ondernemers dat als onrechtvaardig, bijvoorbeeld bij de strandpaviljoens. Verder zijn er geluiden in de media van horecawerkgevers die menen dat veel jonge flexwerkers zelf niet in vaste dienst willen. Tot slot, relevant om hier te

[22] Zie o.a. ECLI:NL:CRVB:2016:3109, ECLI:NL:RBDHA:2019:7171, ECLI:NL:RBZLY:2009:BH5911.
[23] Kamerstukken II, 2018/19, 35 074, nr. 46.
[24] Kamerstukken II, 2018/19, 35 074, nr. 47.
[25] Kamerstukken II 2019/20, 26 419, nr. 90.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en Diversiteit

Datum
5-06-2020

Onze referentie
2020-0000078658

benoemen dat in de Horeca-cao inmiddels aparte afspraken zijn gemaakt voor oproepkrachten die als seizoenskrachten werken[26].

Monitoring en evaluatie WAB
Uiteraard blijf ik de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt volgen. Op enkele specifieke punten heb ik al toegezegd uw Kamer nader te informeren. Daarbij wil ik op voorhand de kanttekening plaatsen dat het mogelijk lastig zal zijn de effecten van de WAB los te bezien van de ingrijpende arbeidsmarkteffecten van de coronacrisis, het overheidsbeleid ter zake en de economische gevolgen. Bij de door de Kamer gevraagde monitoring zal steeds moeten worden bezien of en hoe de impact van de WAB in deze situatie in beeld kan worden gebracht.

In de motie-Nijkerken-de Haan c.s. wordt de regering verzocht om uiterlijk voor de zomer van 2020 het effect van de payrollbepalingen op de doelgroep «banenafspraak en beschut werk» in beeld te brengen door middel van een quickscan, en hierover aan de Kamer te rapporteren. De in de motie Nijkerken-de Haan c.s. gevraagde quickscan kan op zijn vroegst plaatsvinden vanaf september 2020. De gegevens over het eerste kwartaal van 2020 zijn dan pas beschikbaar. Het UWV is de partij die de quickscan het snelst kan uitvoeren, aangezien andere partijen pas later beschikken over actuele gegevens uit de polisadministratie, het doelgroepregister en de adviezen beschut werk. Om te voldoen aan de motie heb ik opdracht gegeven aan het UWV om deze quickscan uit te voeren.

Zoals ook aan de Kamer is toegezegd, zal onderzoek worden gedaan naar mogelijke ontwijking van de hoge WW-premie.[27] Dit onderzoek wordt begin 2021 uitgevoerd omdat vanaf dat moment de eerste ervaringen met de nieuwe systematiek bekend zijn. Voor het onderzoek wordt een klankbordgroep geformeerd met daarin onder andere de sociale partners.

Verder wijs ik op de aangenomen motie Kuzu[28], waarin de regering is verzocht om binnen twee jaar de uitwerking van de ketenbepaling - waarbij de periode is verruimd van twee naar drie jaar - te inventariseren en de Kamer hierover te informeren. Ik zal uw Kamer daar te zijner tijd over informeren.

Naast monitoring van de WAB op onderdelen zoals hierboven aangegeven, zal een algehele evaluatie van de wet na vijf jaar plaatsvinden. Hierbij zal aandacht worden besteed aan de effecten van de wet als geheel en aan de effecten van de verschillende maatregelen afzonderlijk.

[26] https://d11s8ysge2pxse.cloudfront.net/app/uploads/2020/01/khn-cao-2020.pdf
[27] Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 66.
[28] Kamerstukken 2018/19, 35074, nr. 48.

Zoals gevraagd in de motie Tielen-Palland worden de signalen die in deze quickscan naar voren zijn gekomen, betrokken bij de opvolging van de Commissie Regulering van Werk.

de Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en Diversiteit

Datum
5-06-2020

Onze referentie
2020-0000078658