

# Lage sectorpremie bij flexibel contract

In een vorig jaar gepubliceerd besluit keurt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid goed dat de lage sectorpremie onder voorwaarden ook van toepassing kan zijn bij arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd, maar waarbij de arbeidsduur niet gelijkmatig over het jaar is verdeeld. Voor veel werkgevers in de betreffende sectoren zal dit besluit een uitkomst zijn. Maar in sommige situaties wringt de nieuwe regeling.

Op grond van een besluit van het ministerie van SZW van 18 oktober is aan de Regeling Wfsv per 1 januari 2018 een nieuw art. 3.13a toegevoegd. In dit artikel wordt bepaald dat een werkgever de lage premie aan het sectorfonds verschuldigd is over het loon van zijn werknemer. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden waaraan moet worden voldaan:

- de werknemer staat blijkens een schriftelijke overeenkomst voor onbepaalde tijd in dienstbetrekking tot de werkgever;
- de omvang van de door de werknemer te verrichten arbeid over een periode van een jaar is vastgesteld (jaarurennorm), maar die arbeid wordt niet gelijkmatig gespreid over het jaar verricht;
- het recht op loon van de werknemer is gelijkmatig over het jaar gespreid; en
- de werknemer heeft niet binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking, uit hoofde van die dienstbetrekking, recht gekregen op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet.

Tevens heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de gelegenheid gebruik gemaakt om nadere regels te stellen (ten aanzien van het al dan niet verschuldigd zijn van het hoge of lage sectorpremiepercentage) voor de situatie waarin de werknemer recht krijgt op een WW-uitkering bij gedeeltelijk voortbestaan van de dienstbetrekking. In die situatie is het volgens de minister niet terecht dat de werkgever de gehele verdere duur van het gedeeltelijk dienstverband onder het hoge sectorpremiepercentage zou vallen. Voor die situatie wordt geregeld dat het hoge sectorpremiepercentage eindigt op het moment dat aanspraak ontstaat op de WW-uitkering. In dat kader is art. 3.12 Regeling Wfsv aangepast.

## Gevolgen voor de praktijk

Vijf sectoren kennen op dit moment een lage en hoge sectorpremie. Dit betreft de volgende sectoren: agrarisch bedrijf (sector 1), bouwbedrijf (sector 3), horeca algemeen (sector 33), culturele instellingen (sector 54) en schildersbedrijf (sector 56). Het verschil tussen een

hoge en lage sectorpremie is bedoeld om de seizoensgebonden werkloosheid terug te dringen. Indien een werkgever die is ingedeeld in een van deze sectoren gebruik maakt van tijdelijke contracten die korter duren dan een jaar, betaalt hij hiervoor de hoge premie.

Indien een werkgever zijn werknemers een schriftelijke dienstbetrekking voor ten minste een jaar of voor onbepaalde tijd aanbiedt, betaalt de werkgever om dezelfde reden de lage premie.

De lage premie is echter niet van toepassing indien deze werknemers binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking uit hoofde van die dienstbetrekking recht hebben gekregen op een WW-uitkering. Dat veroorzaakt effectief immers toch een vorm van cyclische werkloosheid, die het ministerie met deze maatregelen juist wenst te bestrijden.

## Nulurencontracten

Ook is de lage premie niet van toepassing als de omvang van de door de werknemer te verrichten arbeid in de schriftelijke arbeidsovereenkomst niet of niet eenduidig is vastgesteld, zoals bijvoorbeeld het geval is bij nulurencontracten.

Ten aanzien van dit laatste punt (vaststelling van de omvang van de te verrichten arbeid) biedt art. 3.13a Regeling Wfsv de praktijk sinds 1 januari 2018 meer duidelijkheid. In het geval een contract voor onbepaalde tijd wordt overeengekomen waarbij de omvang van de arbeid niet per week of maand wordt vastgesteld, maar de omvang van de arbeid voor het gehele jaar (op een vast aantal uren, jaarurennorm) is vastgesteld en het recht op loon van de werknemer (ongeacht het in een tijdvak gewerkte aantal uren) evenredig is verdeeld over het jaar, dan is de lage premie van toepassing.

Daarbij heeft de minister tevens opgemerkt dat een voorschotbetaling de toepassing van de lage premie niet in de weg staat. Voor de toepassing van de regeling (en dus de lage premie) maakt dit volgens de minister geen verschil, omdat dan nog steeds sprake is van een evenredig gespreid recht op loon (dat loon is immers al vooruitbetaald).

Met deze aanpassing lijkt de minister de deur open te zetten om ook bij seizoensgebonden werkzaamheden de lage premie toe te kunnen passen (mede gelet op het feit dat voorschotbetalingen toepassing van art. 3.13a Regeling Wfsv niet verhinderen).

### Oproepcontracten

In dat kader is de uitspraak van het College van Beroep Stichting Normering Arbeid van 13 januari 2016 vermeldenswaardig. In de betreffende casus is in de arbeidsovereenkomst niet eenduidig vastgelegd hoeveel uren per week er wordt gewerkt ('in beginsel 10 uur per week'). Deze formulering houdt mogelijk een werkweek van een paar uur of zelfs nul uur in, maar ook is een werkweek van een veelvoud van tien uur niet uitgesloten. Betrokkenen hebben erkend dat soms in het geheel niet gewerkt wordt gedurende een week, en dat er dan weer een volle werkweek van veertig uur of meer is, vooral afhankelijk van het oogstseizoen. De arbeidsovereenkomsten hebben daarom naar het oordeel van het College van Beroep het karakter van een oproepcontract. In de Nota van toelichting op het Besluit Wfsv is destijds (2005) opgemerkt dat de lage premie niet van toepassing is voor een oproepcontract waarbij de omvang niet is vastgelegd en de contractduur langer dan een jaar is. Omdat de arbeidsovereenkomsten tevens geen volledige weergave zijn van hetgeen rechtens heeft gegolden tussen werkgever en de werknemers, concludeert het College van Beroep dat de lage premie niet kan worden toegepast.

### Min/max contracten

De minister legt de jaarurennorm, die inhoudt dat de omvang van de door de werknemer te verrichten arbeid vooraf over een periode van een jaar is vastgesteld, strikt uit. Deze omvang moet volgens de minister één-duidig zijn en dit geldt niet voor een min/max contract waarin op voorhand een omvang binnen een bepaalde minimale en maximale bandbreedte wordt vastgesteld. Bij een dergelijk contract wordt namelijk niet voldaan aan het vereiste dat de omvang van de te verrichte arbeid schriftelijk moet zijn vastgesteld (art. 2.3 lid 2 a sub 2 Besluit Wfsv). Daarom vallen min-max contracten in de hoge sectorpremie.

Het principe van de hoge en lage premie binnen de bovengenoemde vijf sectoren is op zich duidelijk, want cyclische werkloosheid wegens kortdurende contracten – al dan niet wegens seizoensinvloeden – verhoogt immers het WW-risico. Hiervoor geldt, naar onze mening terecht, het motto 'de vervuiler betaalt'. Wat wij echter niet kunnen volgen, is het standpunt van het ministerie dat een min/max contract waarbij van tevoren een omvang binnen een bepaalde bandbreedte is bepaald, stel 20-30 uur per week, in dit besluit feitelijk gelijk wordt gesteld met een oproepcontract waarin geen enkele omvang op voorhand is vastgesteld met als gevolg dat voor beide contracten de hoge premie van toepassing wordt verklaard. Het volgende voorbeeld verklaart ons onbegrip op dit punt nader:

### Urenverlies

Twee werknemers hebben aanvankelijk een fulltime arbeidscontract (40 uur per week). Om bedrijfseconomische redenen worden de contracten gevolgd door een contract voor onbepaalde tijd maar met een beperktere omvang:

1. een werknemer krijgt parttime contract van 20 uur per week, dus de lage sectorpremie;
2. de andere werknemer een min/max contract van 20-30 uur per week (feitelijk wordt ook 20-30 uur per week gewerkt), dus de hoge premie.

In beide situaties is er sprake van een verlies aan arbeidsuren van (maximaal) 20 uur per week, maar bij werknemer 2 zal de WW-uitkering waarschijnlijk lager zijn dan bij werknemer 1. Dus, waarom in dat geval dan méér premie betalen?

### Wettelijk rechtsvermoeden

Het standpunt van het ministerie lijkt ook geen rekening te houden met het wettelijke rechtsvermoeden zoals neergelegd in art. 7:610b BW. Dit rechtsvermoeden is van toepassing op arbeidsverhoudingen die ten minste drie maanden hebben geduurd. Het uitgangspunt van de wetgever is dat het rechtsvermoeden houvast beoogt te bieden in situaties waarin de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is overeengekomen, alsmede in situaties waarin de feitelijke omvang van de arbeid zich structureel op een hoger niveau bevindt dan de oorspronkelijke overeengekomen arbeidsduur. Met andere woorden: een werknemer die (deels) op flexibele basis kan worden ingezet, zoals het geval is met een nulurencontract of een min/max contract, kan met het beroep op het rechtsvermoeden een arbeidsovereenkomst (en daarmee loonbetaling) afdwingen voor het gemiddeld aantal uren dat hij in de voorafgaande periode van drie maanden heeft gewerkt. Nu er op deze wijze alsnog duidelijkheid kan komen in de arbeidsomvang, weliswaar niet vooraf bij de totstandkoming van het flexibele arbeidscontract maar wel nadat de werknemer het rechtsvermoeden inroept, kunnen er vraagtekens worden gezet bij het verschil in premie tussen werknemer 1 en werknemer 2 in bovenstaand voorbeeld.

### Ten slotte

De toevoeging van het nieuwe art. 3.13a aan de Regeling Wfsv dient op zichzelf een te billijken doel. De werkgever in de hiervoor genoemde sectoren die, kort gezegd, met kortdurende flexibele arbeidscontracten werkt, heeft te maken met het hoge sectorpremiepercentage. Het is echter minder goed uitlegbaar dat de werkgever die met min/max contracten vooraf een arbeidsomvang voor een minimum aantal te verrichten arbeidsuren garandeert aan de werknemer, en daarnaast nog flexibel extra arbeidsuren wil bieden indien daar werk voor is, ook met de hoge sectorpremie wordt geconfronteerd. ■

**P.I.T. Sassen**, *EY*, [www.ey.nl](http://www.ey.nl) en **mr. M.A. de Vries**, *Pallas Advocaten*, [www.pallasadvocaten.nl](http://www.pallasadvocaten.nl)

**Wet:** art. 2.3, 3.12, 3.13a Regeling Wfsv; art. 7:610b BW

**Bron:** Stcrt 2017, 61030; College van Beroep Stichting Normering Arbeid 13-01-2016, SNA 15-01; Stb 2005, 585

De bronnen bij dit artikel zijn te raadplegen via [www.loonzaken.nl](http://www.loonzaken.nl)