

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
De heer drs. W. Koolmees  
Postbus 90801  
2509 LV Den Haag

Datum  
8 oktober 2020  
Ons kenmerk  
200908/JB/JM  
Betreft

Telefoonnummer  
06 – 22 49 22 24  
E-mail  
[j.bijlsma@fnvrecreatie.nl](mailto:j.bijlsma@fnvrecreatie.nl)

Onjuiste toepassing hoge **WW-premie** (i.h.k.v. WAB) op flexitimers cao recreatie

Geachte heer Koolmees,

Op 1 januari 2020 heeft u de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in het leven geroepen om de arbeidsmarkt nog beter te reguleren. Voorts moeten de nieuwe regels uit de WAB het voor de werkgever aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen. Werkgevers betalen 5% minder WW-premie voor medewerkers in vaste dienst dan voor tijdelijke contracten. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dient echter geen oproepovereenkomst te zijn, aangezien de werkgever dan alsnog wordt aangeslagen voor de hoge WW-premie. Een van de doelstellingen daarbij is om flexibele arbeid meer perspectief op zekerheid te bieden. Een oproepovereenkomst voldoet daar niet aan.

De cao recreatie kent al sinds 1 april 1996 (de beginperiode van de cao verblijfsrecreatie) de term flexitimer. De flexitimer is de medewerker die werkzaam is op basis van een onregelmatig urenpatroon en met wie een gegarandeerde arbeidstijd (van minimaal 20 uur per maand/ 18 uur per periode van 4 weken) is overeengekomen. De flexitimer ontvangt per maand/periode minimaal het salaris van het minimumaantal overeengekomen uren. Voor de verdere bepalingen in de cao recreatie die op de flexitimer van toepassing zijn, zoals geheel artikel 12 Flexitimer en artikel 15 Urenadministratie lid 4, verwijs ik naar de bijlage van deze brief.

Deze afspraak over de flexitimer is indertijd tot stand gekomen omdat enerzijds de werkgevers in de (verblijfs)recreatie aangaven vanwege seizoensinvloeden en een fluctuerend werkaanbod, behoefte te hebben aan het flexibel kunnen inzetten van medewerkers. Wanneer werkgevers geen interne flexibiliteit kunnen organiseren zoeken ze deze extern middels het inzetten van uitzendkrachten.

Anderzijds hadden medewerkers in de verblijfsrecreatie behoefte aan meer werkzekerheid en inkomenszekerheid.

Met het opnemen van een bepaling van de flexitimer in de cao recreatie werd voldaan aan zowel de wensen van werkgevers om medewerkers flexibel in te kunnen zetten, als aan de wensen van de medewerkers van meer werkzekerheid en inkomenszekerheid.

Het gebruik van uitzendkrachten in de verblijfsrecreatie is voor zover dat is te overzien al die jaren dan ook zeer beperkt geweest en werden slechts ingezet bij piek en ziek.

Nu doet zich de discussie met de Belastingdienst voor dat deze zich op het standpunt stelt dat de arbeidsovereenkomst van de flexitimer (artikel 12 van de cao recreatie) beschouwd kan worden als een oproepovereenkomst.

### **Belastingdienst: flexitimer is oproepkracht**

Volgens de Belastingdienst is artikel 12 Flexitimer een contractvorm die sterk lijkt op een jaarurensystematiek. De medewerker heeft een gegarandeerde minimale arbeidstijd en daarnaast een dienovereenkomstig minimaal gegarandeerd loon. Op piekmomenten kan de werkgever de medewerker oproepen om meer uren te werken. Gedurende het jaar worden de extra gewerkte uren gesaldeerd met minuren. Mochten er aan het einde van 12 maanden, plusuren open staan, dan heeft de werkgever zes maanden de tijd deze uren te laten compenseren in tijd. Lukt dit niet, dan vindt na zes maanden uitbetaling plaats. De gegarandeerde uren en daarmee het basisloon blijven ongewijzigd.

Bij de jaarurennorm is het aantal uren vastgelegd per jaar. Er is pas sprake van meeruren als in het jaar de omvang van dat jaar wordt overschreden. Een overschrijding van bijvoorbeeld het gemiddeld aantal uren per maand in een maand hoeft nog niet te leiden tot meeruren.

De vraag die de Belastingdienst zich daarbij vervolgens heeft gesteld is of een door deze partij gehanteerd contract voor onbepaalde tijd met vermelding van een jaarurennorm toch kwalificeert als oproepcontract. Dit laatste zou dan mogelijk veroorzaakt worden door het feit dat werkgevers in het jaar af en toe meer uitbetalen dan in het contract is voorzien. Oorzaak hiervoor zijn meer uren die zijn gedraaid en waar men kennelijk meteen wil uitbetalen.

### **De overwegingen van de Belastingdienst**

Een contract met een jaarurennorm is geen oproepovereenkomst, mits de loonbetaling gelijkmatig over het jaar is verspreid. In dat laatste zit in deze situatie de crux. In dit geval is er op het moment dat de meeruren 'extra' worden uitbetaald in de maand (periode) waarop ze betrekking hebben, geen sprake van een gelijkmatige verdeling van het loon en daarmee dus sprake van een oproepovereenkomst.

### **Standpunt cao partijen**

Ons inziens is het vertrekpunt van de Belastingdienst bij de beoordeling of er wel of geen sprake van een oproepovereenkomst is c.q. vaststelling van de hoogte van de WW-premie niet juist.

### **Definitie oproepovereenkomst**

Artikel 7:628a lid 9 BW (nieuw) regelt dat sprake is van een oproepovereenkomst indien:

- *de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van:*
- *ten hoogte een maand; of*
- *ten hoogte een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is verspreid over die tijdseenheid; of*
- *de werknemer op grond van artikel 628, lid 5 of 7, of artikel 691, lid 7, geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.*

Als gekeken wordt naar de definitie van oproepovereenkomst stellen wij het volgende vast.

De omvang van de arbeid van de flexitimer is **wel** vastgelegd als een aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste een **maand/periode** (van vier weken).

Het derde aandachtstreepje (is of ten hoogste een jaar en) heeft betrekking op een jaarurensystematiek en is niet meer van belang omdat bij deze of bepaling al wordt voldaan aan de eerste voorwaarde. Voorts heeft de werknemer **ook** recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon als hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.

De arbeidsovereenkomst van de flexitimer voldoet absoluut niet aan de definitie van oproepovereenkomst. De contractvorm van de flexitimer mag misschien sterk lijken op een jaarurensystematiek, maar is dat zeer zeker niet. De flexitimer heeft een arbeidsovereenkomst op basis van een gegarandeerde arbeidstijd per maand/periode alsmede een minimaal salaris per maand/periode.

Ook is het niet zo dat ingevolge de cao recreatie de meeruren 'extra' worden uitbetaald in de maand (periode) waarop ze betrekking hebben. In artikel 15 lid 4 a. wordt bepaald dat de plusuren die boven de maximumaantal overeengekomen garantie-uren uitkomen, zullen na afloop van de maand respectievelijk periode worden uitbetaald. Dat betekent bij een arbeidsovereenkomst van 80 uur per maand het potje met plusuren boven de 80 uur uit moet komen. Is de stand van de plusuren 100 uur dan wordt na afloop van de maand 20 uur extra uitbetaald. Zie voorbeeld in bijlage 6.

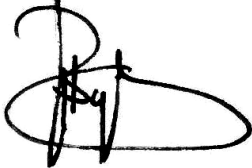
Met het hanteren van een lage WW-premie voor de contracten met een jaarurensystematiek en het toepassen van een hoge WW-premie voor de contracten van de flexitimers, wordt het voor werkgevers aantrekkelijk gemaakt om straks te kiezen voor contracten met een jaarurensystematiek. Recreatiemedewerkers worden er dan arbeidsvoorwaardelijk gezien niet beter van. Zij zullen nog flexibeler ingezet kunnen worden en gaan er vervolgens ook nog eens op inkomen achteruit. Bij een jaarurensystematiek hoeft de werkgever bij het inroosteren geen rekening meer te houden met de overeengekomen arbeidstijden per maand/periode. Dat kan over een heel jaar uitgesmeerd worden, waardoor de medewerker een hele tijd niet te werk zal worden gesteld en andere momenten heel veel werkt. Het eventueel extra werken in een bepaalde maand/periode wordt dan ook niet extra beloond en ook over het hele jaar uitgesmeerd. Hiermee ondermijnt de WAB de rechtspositie van de flexitimer.

Vriendelijk verzoeken wij u in het belang van zowel werkgevers in de verblijfsrecreatie, die naar onze mening ten onrechte met een hoge WW-premie worden geconfronteerd als de medewerkers in de verblijfsrecreatie, die geconfronteerd worden met een verslechtering van hun rechtspositie, binnen een redelijk termijn van twee weken aan ons te bevestigen dat de flexitimer niet voldoet aan de definitie oproepovereenkomst. En dat op de flexitimer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de lage WW-premie toegepast dient te worden. Tevens verzoek wij u vriendelijk om dit ook binnen de Belastingdienst kenbaar te maken.

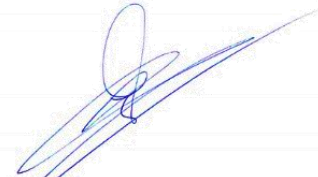
Mocht u naar aanleiding van deze brief nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met ondergetekende, Johan Bijlsma. Vanzelfsprekend zijn wij te allen tijde bereid om hierover met u te overleggen.

In afwachting van het gestelde.

Met vriendelijke groeten,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Bijlsma'.

Johan Bijlsma  
Sectorbestuurder Recreatie  
FNV Recreatie

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. Marskamp'.

Job Marskamp  
Bestuurder  
CNV Vakmensen

## BIJLAGE

### ARTIKEL 12 FLEXITIMER

#### 1. Voor de flexitimer zijn de volgende bepalingen van toepassing:

- a. de flexitimer werkt op wisselende tijden/dagen;
- b. in de arbeidsovereenkomst is een gegarandeerde arbeidstijd van minimaal 20 uur per maand respectievelijk 18 uur per periode overeengekomen;
- c. de werkgever kan de flexitimer met een arbeidsovereenkomst van 60 uur of minder per maand respectievelijk per periode verplichten meer te werken dan het gemiddeld overeengekomen aantal uren per maand respectievelijk per periode tot een maximum van vijf extra uren per week. De flexitimer kan slechts voor meer uren boven het hier genoemde maximum worden ingezet, indien de flexitimer hiertegen geen bezwaar heeft;
- d. de werkgever kan de flexitimer met een arbeidsovereenkomst van meer dan 60 uur per maand respectievelijk per periode verplichten meer te werken dan het gemiddeld overeengekomen aantal uren per maand respectievelijk per periode tot een maximum van tien extra uren per week. De flexitimer kan slechts voor meer uren boven het hier genoemde maximum worden ingezet, indien de flexitimer hiertegen geen bezwaar heeft.
- e. Met de flexitimer kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan van tenminste 12 uur per maand zonder dat er een verplichting is om extra werkzaamheden te verrichten. Voor de flexitimer gelden de wettelijke garanties.

Voor de flexitimer gelden verder, afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst en de openstelling van het bedrijf waarin de flexitimer werkzaam is, verschillende bepalingen.

#### 2. Seizoensbedrijf

Voor de flexitimer, niet zijnde een werknemer met een seizoensarbeidsovereenkomst conform artikel 8 lid 1 van de cao, met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan zeven maanden dan wel met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, in dienst van een seizoensbedrijf, is naast het bepaalde in lid 1 bovendien de volgende bepaling van toepassing:

- voor het opmaken van de roosters is het toegestaan dat de flexitimer in de periode van sluiting, met een maximum van vier maanden, niet wordt ingeroosterd.

#### 3. Niet-seizoensbedrijf

Voor de flexitimer, niet zijnde een werknemer met een seizoensarbeidsovereenkomst conform artikel 8 lid 1 van de cao, met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan 12 maanden dan wel met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, in dienst van een werkgever van een niet-seizoensbedrijf, is naast het bepaalde in lid 1 bovendien de volgende bepaling van toepassing:

- de flexitimer zal minimaal voor 50% van de overeengekomen arbeidstijd per maand respectievelijk per periode worden ingeroosterd.

#### 4. Salaris flexitimer

- a. De flexitimer ontvangt per maand/periode minimaal het salaris van het minimum aantal overeengekomen uren, berekend aan de hand van de voor hem geldende salarisschaal.
- b. De flexitimer ontvangt, met inachtneming van hetgeen in artikel 15 lid 4 is bepaald, per maand/periode het salaris van het aantal gewerkte uren boven het minimum aantal overeengekomen uren, berekend aan de hand van de voor hem geldende salarisschaal.

#### ARTIKEL 15 URENADMINISTRATIE

##### 4. Administratie plus- en minuren flexitimer

- a. De plusuren die boven de maximum aantal overeengekomen garantie-uren uitkomen, zullen na afloop van de maand respectievelijk periode worden uitbetaald.
- b. De werkgever berekent elk jaar aan het einde van de referteperiode het saldo van de per die datum nog resterende plusuren. De op dat moment nog resterende plusuren dienen uiterlijk in de daarop volgende zes maanden door de werkgever te worden gecompenseerd in vrije tijd. Als het niet mogelijk is om alle plusuren binnen de periode van zes maanden te compenseren in vrije tijd, moeten uiterlijk in de zevende maand volgend op het einde van de referteperiode de nog resterende plusuren worden uitbetaald conform de daarvoor volgens de cao geldende beloning.
- c. De werkgever berekent daarnaast elk jaar aan het einde van de referteperiode het saldo van de per die datum nog resterende minuren. De dan nog resterende minuren dienen uiterlijk in de daarop volgende twee maanden door de werkgever te worden gecompenseerd tenzij de werknemer in het refertejaar al alle contracturen heeft gewerkt en uitbetaald heeft gekregen.
- d. Voor een voorbeeld: zie **bijlage 6**.

## BIJLAGE 6 Cao recreatie

Voorbeeld administratie Flexitimer

### A. Flexitimer bij seizoensbedrijf

Garantie per maand: 80 uur

Exclusief compensatie-uren

Maand	4*	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	...
Gewerkte uren	80	120	160	175	175	140	80	60	0	20	40	70	...
Garantie uren	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	...
Betaling	80	80	120	175	175	140	80	80	80	80	80	80	...
Minuren								20	80	60	40	10	...
Plusuren		40	80	0	0	0							...
Saldo plusuren		40	80	80	80	80	80	60	-20	-80	-120	-130	...

\* Geen kalenderjaar in verband met seizoenpatroon

### B. Flexitimer bij niet-seizoensbedrijf

Garantie per maand: 80 uur

Exclusief compensatie-uren

Minimaal 50% roostering

Maand	4*	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	...
Gewerkte uren	80	80	90	100	100	100	120	50	120	60	40**	60	...
Garantie uren	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	...
Betaling	80	80	80	80	80	80	110	80	90	80	80	80	...
Minuren								30		20	40	20	...
Plusuren			10	20	20	20	0		30				...
Saldo plusuren			10	30	50	70	80	50	80	60	20	0	...

\* Geen kalenderjaar in verband met seizoenpatroon

\*\* Minimale inroostering van 50% van de garantie