

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 58944, 1040 EE AMSTERDAM

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Amsterdam

Kingsfordweg 1
1043 GN AMSTERDAM
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

14 december 2021

Team

Vaktechniek

Behandeld door

Onze referentie

Wob ph

Betreft: Uw Wob verzoek d.d. 1 oktober 2021 namens de heer

Geachte heer

Op 5 oktober jl. ontving ik uw hierboven vermelde verzoek. Het verzoek is, zo schrijft u, op verzoek van de heer en ingediend namens:

Uw verzoek

U vraagt:

1. Alle als vertrouwelijk geormerkte digitale bestanden openbaar te maken, vrij te geven ter inzage en alle onder deze files verborgen gegevens of documenten fysiek ter beschikking te stellen van cliënt.
2. Openbaarmaking, inzage en overhandiging van alle e-mails

Wettelijk kader

Uw verzoek om informatie is beoordeeld op grond van de Wob. Het recht op openbaarmaking dient het publieke belang van een goede en democratische bestuursvoering. Het komt iedere burger in gelijke mate toe. Er wordt niet gekeken naar het specifieke belang van de verzoeker.

Openbaarmaking in de zin van de Wob betekent openbaarmaking voor iedereen. In dat licht vindt de afweging dan ook plaats. Hierbij wordt getoetst aan de artikelen 10 en 11 van de Wob waarin is aangegeven in welke gevallen openbaarmaking kan of moet worden geweigerd (zie bijlage A). Voorts kan het bestuursorgaan besluiten om op grond van eventuele bijzondere openbaarmakingsregimes documenten (gedeeltelijk) niet openbaar te maken. De wetgever heeft besloten dat de Wob geen recht geeft op verstrekking van informatie over belastingaangelegenheden van een individuele belastingplichtige.

Wetstechnisch is dat geregeld door de wettelijke plicht om gegevens over belastingplichtigen geheim te houden zó te formuleren dat deze bepaling voorrang heeft boven de Wob. Het gaat daarbij om artikel 67, eerste lid, Algemene wet inzake rijksbelastingen (hierna AWR). De bedoeling van de wetgever kunt u op internet vinden.¹

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Amsterdam

Datum

14 december 2021

Onze referentie

Nader overleg over uw verzoek



Ik heb u daarom toegezegd dat ik zou kijken welke documenten [] zijn gebruikt waarvoor u, als ze bij u bekend waren, een WOB verzoek had kunnen indienen.

Inventarisatie documenten

Ik heb [] twee kenniscgroepstandpunten aangetroffen die betrekking hebben op de Wovon, de Werkhervattingskas en premiekorting.

Besluit

1. De stukken aanwezig in de bezwaardossiers van de hiervoor vermelde [] verstrek ik niet.
2. De twee kenniscgroepstandpunten verstrek ik wel, maar de onderdelen van die standpunten die betrekking hebben op de individuele gevallen die ten grondslag liggen aan het standpunt niet.

Motivering

Mijn besluit vermeld onder 1, motiveer ik als volgt: De bedoeling van de wetgever, zoals vermeld onder "wettelijk kader", is bevestigd in de rechtspraak. Voor het eerst in de uitspraak van de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State van 14 april 2010 (ECLI:NL:RVS.2010:BM1041). Daarna herhaaldelijk, waaronder op 31 juli 2013 (ECLI:NL:RVS:2013:528), op 23 oktober 2013 (ECLI:NL:RVS:2013:1625) en vorig jaar op 29 januari 2020 (ECLI:NL:RVS:2020:267).

Voor mijn besluit vermeld onder 2 geldt de hiervoor vermelde motivering ook voor de delen die ik met verwijzing naar artikel 67 AWR heb geheim gehouden. Het gaat hier om zaaksgebonden informatie die ten grondslag ligt aan het besluit van de kenniscgroep. Voor het onderdeel waar ik verwijs naar artikel 11 lid 1 letter d van de Wob geldt dat hier een persoonlijke beleidsopvatting is weergegeven die in het kader van de Wob niet geopenbaard hoeft te worden.

¹ Het gaat om Kamerstukken II 2005/06, 30 322, nr. 3, p. 19-21 en nr. 7, p. 23-25. Deze kamerstukken kunt u op Internet vinden op www.officielebekendmakingen.nl, door eerst 'Parlementaire documenten' aan te klikken, dan bij het onderdeel 'Documentsoort en gedetailleerde gegevens' te klikken op het hokje voor 'Kamerstukken', en vervolgens in het vak onder 'dossiernummer' 30 322 in te vullen en in het vak onder 'ondernummer' 3 om het eerste stuk te raadplegen en 7 om het tweede stuk te raadplegen.

Wijze van openbaarmaking

De documenten stuur ik met dit besluit in kopie mee.

Bezwaar

Indien u het niet eens bent met mijn beslissing, kunt u binnen zes weken na dagtekening van deze brief een bezwaarschrift indienen bij het in het briefhoofd vermelde onderdeel van de Belastingdienst en adres. Het bezwaarschrift dient te worden ondertekend en dient ten minste het volgende te bevatten:

- a. naam en adres van de indiener;
- b. de dagtekening;
- c. een omschrijving van het besluit waartegen het bezwaar zich richt;
- d. een opgave van de redenen waarom u zich met het besluit niet kunt verenigen.

Hoogachtend,

De staatssecretaris van Financiën – Fiscaliteit en Belastingdienst

Namens deze,

De directeur van Belastingen MKB,
namens deze,



Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Amsterdam

Datum

14 december 2021

Onze referentie

Bijlage A

Artikel 67 van de Awr luidt, voor zover relevant als volgt:

1. Het is een ieder verboden hetgeen hem uit of in verband met enige werkzaamheid bij de uitvoering van de belastingwet over de persoon of zaken van een ander blijkt of wordt meegedeeld, verder bekend te maken dan noodzakelijk is voor de uitvoering van de belastingwet of voor de invordering van enige rijksbelasting als bedoeld in de Invorderingswet 1990 (geheimhoudingsplicht).
2. De geheimhoudingsplicht geldt niet indien:
 - a. enig wettelijk voorschrift tot de bekendmaking verplicht;
 - b. bij regeling van Onze Minister is bepaald dat bekendmaking noodzakelijk is voor de goede vervulling van een publiekrechtelijke taak van een bestuursorgaan;
 - c. bekendmaking plaatsvindt aan degene op wie de gegevens betrekking hebben voorzover deze gegevens door of namens hem zijn verstrekt.
3. In andere gevallen dan bedoeld in het tweede lid kan Onze Minister ontheffing verlenen van de geheimhoudingsplicht.

Artikel 10 van de Wob luidt, voor zover relevant, als volgt:

2. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft eveneens achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:
 - d. inspectie, controle en toezicht door bestuursorganen;
 - e. de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer;

Artikel 11 van de Wob luidt, voor zover relevant, als volgt:

1. In geval van een verzoek om informatie uit documenten, opgesteld ten behoeve van intern beraad, wordt geen informatie verstrekt over daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen.
2. Over persoonlijke beleidsopvattingen kan met het oog op een goede en democratische bestuursvoering informatie worden verstrekt in niet tot personen herleidbare vorm. Indien degene die deze opvattingen heeft geuit of zich erachter heeft gesteld, daarmee heeft ingestemd, kan de informatie in tot personen herleidbare vorm worden verstrekt.

Bijlage B

Inventarisatielijst

1. Kennisgroepstandpunt Herziening van foutief afgegeven beschikking bij Wovon, gedeeltelijk o.g.v. artikel 67 AWR geheim gehouden.
2. Hoogte premiekorting bij een overeenkomen arbeidsduur van een gemiddeld aantal uur per maand. Gedeeltelijk o.g.v. artikel 67 AWR en 11 lid 1 van de Wob geheim gehouden.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Amsterdam

Datum

14 december 2021

Onze referentie

Herziening van foutief afgegeven beschikking bij Wovon

Publicatiedatum:

20-11-2015

Geldigheidsperiode:

Kennisgroep:

Premieheffing

Categorie:

Werknemersverzekeringen

Rubriek:

Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen)

Subrubriek:

Werkhervattingskas

Gerelateerde wet- en regelgeving

- [art 38 lid 7 Wfsv](#) (Link opent in een nieuw venster.)
- [art 2.15 Besluit Wfsv](#) (Link opent in een nieuw venster.)

Vraag:

Was het voor de overnemende werkgever op basis van de tekst van het Handboek Loonheffingen 67 AWR redelijkerwijs kenbaar dat de

nieuwe beschikking premie Whk 67 AWR onjuist was? Kan de inspecteur daarom de beschikking ten nadele van deze werkgever herzien op basis van artikel 38 lid 7 Wfsv?

Antwoord:

Feitencomplex

Een bestaande werkgever X neemt werkgever Y over. De overname vindt plaats 67 AWR. Er is sprake van een overgang van onderneming op basis van artikel 2.15 lid 1 Besluit Wfsv (hierna: Wovon) van 100%.

Werkgever X ontvangt een nieuwe beschikking Whk over het jaar

67 AWR

In deze nieuwe beschikking is (ten onrechte) de Wovon met betrekking tot werkgever Y meegenomen. In de oude beschikking was premie Whk vastgesteld op 67 AWR In de nieuwe beschikking is

de premie vastgesteld op 67 AWR.

In het Handboek Loonheffingen 67 AWR zijn de gevolgen voor de premie Whk van een Wovon opgenomen in paragraaf 5.6.7, pagina 54.

Antwoord

De kennisgroep is van mening dat het de werkgever op basis van de tekst van het Handboek Loonheffingen 67 AWR redelijkerwijs kenbaar had kunnen zijn dat de nieuwe beschikking Whk onjuist was en dat de inspecteur de beschikking op basis van artikel 38 lid 7 Wfsv kan herzien.

Beschouwing

De betreffende werkgever is 67 AWR werkgever. De gevolgen voor opslag en korting van de premie Whk zijn bij een Wovon opgenomen in artikel 2.15 Besluit Wfsv. (artikel 38 Wfsv jo. artikel 2.6 Besluit Wfsv jo. artikel 2.11, 2.12 en 2.13 Besluit Wfsv jo. artikel 2.15 Besluit Wfsv)

Voor de werkgever die al de hoedanigheid van werkgever had op het moment van de Wovon, vindt de toerekening van de arbeidsongeschiktheidslasten en de optelling van het premieplichtig loon van de overdragende onderneming eerst plaats met ingang van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin de onderneming of een deel van de onderneming is overgedragen, tenzij de overgang plaatsvindt per 1 januari. Dit is bepaald in artikel 2.15 lid 3 Besluit Wfsv.

Werkgever X is een bestaande werkgever en heeft gedurende het jaar 67 AWR werkgever Y overgenomen. Er is sprake van Wovon. Op basis van artikel 2.15 lid 3 Besluit had de werkgever voor 67 AWR

nog geen nieuwe beschikking Whk moeten ontvangen waarin deze Wovon is opgenomen. De toerekening van arbeidsongeschiktheidslasten en de optelling van het premieplichtig loon van Y zou op basis van artikel 2.15 lid 3 Besluit Wfsv pas plaats moeten vinden vanaf 67 AWR. De nieuwe beschikking met een premie Whk van 67 AWR is ten onrechte afgegeven. De vraag is nu of de inspecteur op basis van artikel 38 lid 7 Wfsv de nieuwe beschikking ten nadele van de werkgever kan herzien.

Artikel 38 lid 7 Wfsv bepaalt dat een herziening van een beschikking Whk ten nadele van de werkgever uitsluitend mogelijk is indien deze tekortkoming een gevolg is van een feit dat de werkgever of werkgever kan worden toegerekend of redelijkerwijs kenbaar had kunnen zijn.

In de parlementaire geschiedenis van artikel 38 lid 7 Wfsv staat het volgende met betrekking tot de Wovon:

“Dit ligt anders indien dit feit (ook) bekend was of redelijkerwijs bekend had kunnen zijn bij de werkgever of zelfs dat er sprake is van kwader trouw aan de kant van de werkgever. Dit zijn omstandigheden die aan de werkgever worden toegerekend. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om de situatie dat de onjuistheid van de beschikking het gevolg is van een fout van de werkgever waarbij de werkgever een verwijt is te maken of wanneer de werkgever wist of had dienen te begrijpen dat van een kennelijk foutieve beschikking sprake was. (...) Andere gevallen die kenbaar zijn of redelijkerwijs kenbaar worden geacht voor de werkgever zijn situaties als toerekening van uitkeringen bij overgang van onderneming, wijziging van de status als eigenrisicodragers of publiek verzekerde, wijzigingen in de registratie van het nummer of de nummers waaronder de werkgever is ingeschreven en aangifte doet als werkgever, waarvan de gegevens niet voor de afgifte van de beschikking over de opslag of korting konden worden verwerkt. Dergelijke situaties zijn het gevolg van wijzigingen bij de werkgever waarmee niet altijd (bijtijds) rekening kon worden gehouden bij de vaststelling van de premiebeschikkingen. In dat geval, ook indien de inspecteur of het UWV hiervan weet of redelijkerwijs hiervan weet moet hebben, kan de premiebeschikking worden herzien.”
(Kamerstukken II, vergaderjaar 2013-2014, 33 855, nr., 5, pagina 5)

De onjuiste toerekening van uitkeringen bij een Wovon wordt in deze toelichting specifiek genoemd als een situatie waarin de beschikking Whk kan worden herzien op basis van artikel 38 lid 7 Wfsv.

In het Handboek Loonheffingen 67 AWR is de volgende tekst opgenomen met betrekking tot Wovon en de gevolgen voor de berekening van de premie Whk:

“5.6.7 Overgang van een onderneming en gedifferentieerde premie Whk Een overgang van een onderneming kan gevolgen hebben voor het gedifferentieerde premiepercentage Whk dat u moet gebruiken. Hierbij gaat het om een overgang van een onderneming door een overeenkomst, een fusie of een splitsing van een economische eenheid die haar identiteit houdt, of faillissement. Van een overgang van een onderneming is bijvoorbeeld ook sprake bij het inbrengen van een eenmanszaak of vennootschap onder firma in een bv. De overdragende en de overnemende werkgever moeten de overgang van een onderneming bij ons melden. U doet dat met het formulier 'Melding loonheffingen overdracht van activiteiten'. U kunt dit formulier downloaden van www.belastingdienst.nl. Bij een gedeeltelijke overname krijgen beide werkgevers dan een nieuwe beschikking. Wanneer het nieuwe premiepercentage geldt, hangt af van de situatie:

- De overgang vindt plaats per 1 januari. Het nieuwe premiepercentage geldt in alle gevallen vanaf 1 januari.

- De overgang vindt plaats in de loop van het kalenderjaar:

- Als de overdragende en de overnemende partijen bestaande werkgevers zijn, geldt het nieuwe premiepercentage voor beide werkgevers vanaf 1 januari van het jaar na het jaar van de overgang.
- Als de overnemende werkgever een nieuwe werkgever is, geldt zijn nieuwe premiepercentage vanaf de datum van de overgang. Voor de overdragende werkgever geldt het nieuwe premiepercentage vanaf 1 januari van het jaar na het jaar van de overgang.

Bij een volledige overname krijgt alleen de overnemende werkgever een nieuwe beschikking.”

De werkgever hoefde in deze casus niet volledig op de hoogte te zijn van de wetgeving rondom de Wovon om te weten dat de afgegeven beschikking onjuist was. De tekst in het Handboek Loonheffingen is duidelijk over het tijdstip wanneer een nieuwe beschikking wordt afgegeven aan de bestaande werkgever in het geval van Wovon. De werkgever had kunnen weten dat hij als bestaande werkgever bij een Wovon geen nieuwe beschikking zou moeten ontvangen in het lopende jaar.

De kennisgroep is van mening dat het de werkgever op basis van de bovenstaande (onderstreepte) tekst van het Handboek

Loonheffingen 67 AWR redelijkerwijs kenbaar had kunnen zijn dat de nieuwe beschikking Whk onjuist was en dat de inspecteur daarom de beschikking op basis van artikel 38 lid 7 Wfsv kan herzien.

67 AWR

Hoogte premiekorting bij een overeengekomen arbeidsduur van een gemiddeld aantal uur per maand

Publicatiedatum:

30-11-2020

Geldigheidsperiode:

01-01-2009 t/m 31-12-2017

Kennisgroep:

Premieheffing

Categorie:

Werknemersverzekeringen

Rubriek:

Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen)

Subrubriek:

Premiekortingen

Gerelateerde wet- en regelgeving

- [artikel 50c Wfsv](#) (Link opent in een nieuw venster.)

Vraag:

Is in de voorgelegde casus sprake van een vast overeengekomen arbeidsduur voor de berekening van de premiekortingen?

Als er sprake is van een vast overeengekomen arbeidsduur, hoe wordt de premiekorting dan berekend in periodes waarin de werknemer niet of minder dan de vast overeengekomen arbeidsduur werkt?

Antwoord:

Ja, er is in deze casus sprake van een vast overeengekomen arbeidsduur voor de berekening van de premiekortingen.

De premiekorting wordt in periodes dat werknemer niet werkt of minder werkt, berekend over de vast overeengekomen arbeidsduur, oftewel de contracturen.

Feitencomplex

Een werkgever sluit met werknemers een arbeidsovereenkomst voor een parttime dienstverband voor werkzaamheden voor

Art. 67 AWR

Art. 67 AWR

In deze overeenkomst staan de volgende bepalingen die van belang zijn voor de berekening van de premiekorting:

Artikel 67 AWR

In de cao Taxivervoer (2014/2015)¹ zijn de volgende bepalingen opgenomen die, in deze casus, relevant zijn voor de berekening van de hoogte van de premiekorting:

- Een parttimer is een werknemer met wie in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat hij gedurende een gedeelte van de volledige werkweek werkzaamheden verricht.
- Meeruren zijn arbeidsuren die uitgaan boven het aantal arbeidsuren dat is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst van een parttimer, niet zijnde overuren.
- De jaarurenregeling kan van toepassing zijn op al het taxivervoer waarbij een beperkte groep personen volgens een schema op regelmatige tijden worden vervoerd, waarbij de opdrachtgever expliciet bepaalt wanneer het vervoer verricht dient te worden.
- Als een werknemer op parttimebasis werkt onder de jaarurenregeling, worden de arbeidsuren en het loon gemiddeld over een periode van twaalf maanden, te rekenen tot 1 augustus van enig jaar en wordt per betalingsperiode een evenredig deel van dat jaargemiddelde uitbetaald.
- De meeruren worden bij de jaarurenregeling uiterlijk in de maand augustus van het daaropvolgende kalenderjaar uitbetaald.
- De minder gemaakte uren zijn bij de jaarurenregeling voor rekening van de werkgever.
- Het aantal overeengekomen uren van een parttimer moet in de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.
- Bij een plotseling en onvoorziene opeenhoping van werk waarbij de werkgever in redelijkheid geen andere oplossing kan vinden, kan de werkgever verlangen dat de werknemer meer uren werkt dan het aantal uren dat is vastgelegd in zijn arbeidsovereenkomst.
- Meeruren worden vergoed in tijd of in geld.
- Indien de meeruren worden vergoed in tijd, verstrekt de werkgever minimaal eens per drie maanden een overzicht van het opgebouwde urentegoed.

Uit de administratie van de werkgever blijkt, dat indien een werknemer in een maand minder uren dan de overeengekomen uren werkt, de werkgever wel het loon betaalt op basis van de gemiddeld overeengekomen uren per maand.

In de administratie van de werkgever worden de uren die in de overeenkomst zijn opgenomen als gemiddeld overeengekomen uren per maand, vermeld als 'contracturen'.

Uit de administratie van de werkgever blijkt, dat als een werknemer in een maand meer werkt dan de gemiddelde arbeidsduur per maand, deze uren op het urenoverzicht worden vermeld als uren' 67 AWR uren' zijn 67 AWR uren. Deze 67 AWR uren worden uitbetaald of opgenomen in een tegoed.

Voor een deel van de werknemers heeft de werkgever de premiekorting oudere werknemer of de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer toegepast in Art. 67 AWR. Het is niet in geschil dat voor deze werknemers recht is op premiekorting.

De vraag is hoe de premiekorting moet worden berekend. De volgende vragen hierover zijn voorgelegd aan de kennisgroep:

1. Moet voor de toepassing van artikel 50c, eerste lid, Wfsv de overeengekomen arbeidsduur in een arbeidsovereenkomst per week zijn overeengekomen of kan ook sprake zijn van overeenkomen arbeidsduur als in de overeenkomst de overeengekomen arbeidsduur per maand wordt vastgesteld?
2. Is in deze casus sprake van een vast overeengekomen arbeidsduur in de zin van artikel 50c, eerste lid, Wfsv?
3. Hoe dient de premiekorting te worden berekend in de periode waarin als gevolg van de toepassing van de jaarurenregeling de werknemer geen of niet de minimale contracturen per maand arbeid verricht, maar wel loon betaald krijgt, zoals in de vakantieperiodes?

11, 1 Wob

Wet- en regelgeving

Artikel 50c, eerste lid, Wfsv² bepaalt dat het bedrag van de premiekorting evenredig wordt verminderd, indien de met de werknemer overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week in het tijdvak waarover de premie wordt betaald korter is dan de volledige arbeidsduur van 36 uur per week.

Artikel 50c, tweede lid, Wfsv³ bepaalt dat de vermindering van het bedrag indien er géén sprake is van een vast overeengekomen arbeidsduur. De evenredige vermindering wordt dan bepaald aan de hand van het aantal uren waarover de werkgever loon is

verschuldigd in het tijdvak waarover premie wordt betaald, herleid naar weken.

Overeengekomen arbeidsduur in voorgelegde arbeidsovereenkomst

De kennisgroep is van mening dat uit de volgende feiten en omstandigheden blijkt dat er sprake is van een vast overeengekomen arbeidsduur in de zin van artikel 50c, eerste en tweede lid, Wfsv.

1. Artikel 50c, eerste en tweede lid, Wfsv bepalen hoe de hoogte van de premiekorting moet worden berekend 'indien geen vaste arbeidsduur is overeengekomen' en er sprake is van 'een werknemer zonder vast overeengekomen arbeidsduur'.

Het is daarbij niet relevant of de vast overeengekomen arbeidsduur is overeengekomen per week of per maand. Er staat namelijk niet 'zonder vast overeengekomen arbeidsduur per week'.

In eerste lid is wel een aantal uur per week, maar dit is enkel een rekeneenheid indien een parttime dienstverband is overeengekomen. (MvT Kamerstukken 2008/09, 31 707, nr. 3, p. 14)

Een arbeidsovereenkomst met een vast overeengekomen arbeidsduur per maand kan dus ook een vast overeengekomen arbeidsduur zijn voor de toepassing van artikel 50c, eerste en tweede lid, Wfsv.

2. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de arbeidsuren worden gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen vanaf 1 september van enig jaar. De totale arbeidsduur zal gemiddeld niet minder bedragen dan een aantal uur per maand, in de voorgelegde arbeidsovereenkomst 67 AWR uur per maand.

Het feit dat meer dan het gemiddelde aantal uur per maand kan worden gewerkt, betekent niet dat er geen sprake van een vast overeengekomen arbeidsduur. Er kan altijd, ongeacht de woorden 'niet minder' in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, meer worden gewerkt, ook bij een vast overeengekomen arbeidsduur. Zie ook de uitspraak van de Rechtbank Zeeland-West-Brabant van 17 maart 2020, ECLI:NL:RBZWB:2020:1210, rechtsoverweging 4.13, eerste volzin:

'De rechtbank stelt vast dat het in artikel 50c van de Wfsv neergelegde systeem ertoe leidt dat in gevallen waarin sprake is van een vast overgekomen arbeidsduur bij de evenredige vermindering van de premiekorting wordt uitgegaan van de omvang van die arbeidsduur, ook al is feitelijk meer gewerkt dan die arbeidsduur.'

3. Volgens de cao is sprake van meeruren als er meer wordt gewerkt dan het aantal arbeidsuren dat is vastgelegd in de overeenkomst van een parttimer. Uit de administratie van de werkgever blijkt dat de werkgever de uren die de werknemer per maand meer werkt dan de gemiddelde uren die zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, vermeldt als tijd-voor-tijd-uren. Dit is gelijk aan wat in de cao in geregeld voor meeruren.

De werkgever maakt dus een onderscheid tussen overeengekomen uren en meeruren. Alle uren die in een maand meer worden gewerkt dan de gemiddelde uren per maand uit de arbeidsovereenkomst, behandelt de werkgever als meeruren. Hieruit blijkt dat de gemiddelde uren per maand uit de arbeidsovereenkomst, een vast overgekomen arbeidsduur is zoals bedoeld in artikel 50c, tweede lid, Besluit Wfsv.

4. Op grond van de cao zijn minderuren voor rekening van de werkgever. Als de werknemer in een maand minder werkt dan de overeengekomen gemiddelde aantal uren per maand ontvangt hij toch loon over alle overeengekomen gemiddelde uren.

De werknemer ontvangt dus niet alleen loon als hij werkt, zoals bijvoorbeeld bij een nulurencontract of een oproepovereenkomst wel het geval is. Nulurencontracten en oproepovereenkomsten zijn overeenkomsten zonder vast overeengekomen arbeidsduur.

Er is in deze casus daarom sprake van een vast overeengekomen arbeidsduur. De vast overeengekomen arbeidsduur is het gemiddeld aantal uren per maand zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

Berekening van de premiekorting

Artikel 50c, eerste lid, Wfsv bepaalt dat het bedrag van de premiekorting evenredig wordt verminderd, indien de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week in het tijdvak van de premie wordt betaald korter is dan de volledige arbeidsduur.

De werknemer ontvangt in periode dat hij niet of minder werkt, wel loon over alle (gemiddeld) overeengekomen uren per maand. De dienstbetrekking eindigt niet tijdens deze periodes.

De kennisgroep is daarom van mening dat de premiekorting ook in deze periodes kan worden toegepast over het (gemiddeld) aantal overeengekomen uren per maand.

De werkgever heeft echter geen recht op premiekorting over de meeruren in de maanden dat de werknemer meer werkt dan de gemiddelde overeengekomen uren per maand. Op grond van artikel 50c, tweede lid, Wfsv kan alleen de premiekorting worden berekend op basis van het aantal verloonde uren voor een werknemer zonder vast overeengekomen arbeidsduur. Daarvan is hier geen sprake.

Zie ook de uitspraak van de Rechtbank Zeeland-West-Brabant van 17 maart 2020, ECLI:NL:RBZWB:2020:1210, rechtsoverweging 4.13 + 4.14:

'4.13 De rechtbank stelt vast dat het in artikel 50c van de Wfsv neergelegde systeem ertoe leidt dat in gevallen waarin sprake is van een vast overeengekomen arbeidsduur bij de evenredige vermindering van de premiekorting wordt uitgegaan van de omvang van die arbeidsduur, ook al is feitelijk meer gewerkt dan die arbeidsduur. In gevallen waarin geen arbeidsduur is overeengekomen, wordt de evenredige vermindering van de premiekorting volgens het tweede lid van artikel 50c van de Wfsv berekend op basis van de verloonde uren. De gevallen waarin een vaste arbeidsduur is overeengekomen en de gevallen waarin geen arbeidsduur is overeengekomen worden voor de Wfsv dus niet als gelijke gevallen beschouwd.

4.14 De rechtbank is van oordeel dat de wetgever met het hierboven weergegeven verschil in behandeling de bij 4.12 vermelde ruime beoordelingsvrijheid niet heeft overschreden. De rechtbank wijst er daarbij op dat een werkgever er zelf voor kan kiezen of hij met zijn werknemer al dan niet een vaste arbeidsduur overeenkomt. Gelet hierop heeft de wetgever naar het oordeel van de rechtbank geen evident onredelijk onderscheid gemaakt door bij de evenredige vermindering van de premiekorting in gevallen waarin een vaste arbeidsduur is overeengekomen, uit te gaan van die overeengekomen arbeidsduur. De rechtbank concludeert daarom dat van strijd met het gelijkheidsbeginsel geen sprake is. De bij 4.9 vermelde beroepsgrond van belanghebbende treft dus geen doel.'

Voetnoten

¹ Besluit van de Minister van Sociale Zaken van Werkgelegenheid van 31 maart 2014 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Taxivervoer, Staatscourant 2014 nr. 1775.

² Deze tekst was van 2009 tot 2016 opgenomen in artikel 50b, eerste lid, Wfsv. In de rest van de beschouwing wordt met artikel 50b, eerste lid, Wfsv bedoeld de tekst van artikel 50b, eerste lid, Wfsv van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2015 en de tekst van artikel 50c, eerste lid, Wfsv van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2017.

³ Deze tekst was van 2009 tot 2016 opgenomen in artikel 50b, tweede lid, Wfsv. In de rest van de beschouwing wordt met artikel 50b, tweede lid, Wfsv bedoeld de tekst van artikel 50b, eerste lid, Wfsv van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2015 en de tekst van artikel 50c, tweede lid, Wfsv van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2017.