

Bijlage: enkele bijzondere situaties

	Situatie	Hoge of lage WW-premie?
1	Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 10 uur per week wordt via een addendum tijdelijk uitgebreid tot 30 uur per week.	Voor de vaste arbeidsovereenkomst van 10 uur per week is de lage WW-premie van toepassing. Het addendum met de tijdelijke 20 extra uren per week geldt als een aparte arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarop de hoge WW-premie van toepassing is. Er is bij beide arbeidsovereenkomsten geen sprake van een oproepovereenkomst, omdat in beide arbeidsovereenkomsten de omvang als één aantal uren per tijdvak is vastgelegd.
2	Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor 10 uur per week wordt via een addendum tijdelijk (met een kortere duur) uitgebreid tot 30 uur per week.	Voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 10 uur per week is de hoge WW-premie van toepassing. Het addendum met de tijdelijke 20 extra uren per week geldt als een aparte arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarop ook de hoge WW-premie van toepassing is. Er is bij beide arbeidsovereenkomsten geen sprake van een oproepovereenkomst, omdat in beide arbeidsovereenkomsten de omvang als één aantal uren per tijdvak is vastgelegd.
3	Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met van januari tot en met maart 10 uur per week, van april tot en met september 40 uur per week, en van oktober tot en met december 20 uur per week.	De hoge WW-premie is van toepassing, want dit is een oproepovereenkomst. De arbeidsomvang is voor de duur van de arbeidsovereenkomst immers niet vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid, maar als verschillende arbeidsomvangen.
4	Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met van januari tot en met maart in totaal 120 uur, van april tot en met september in totaal 960 uur, en van oktober tot en met december in totaal 240 uur. Het recht op loon is telkens gelijk gespreid over de genoemde periode (respectievelijk januari-maart, april-september, en oktober-december).	De hoge WW-premie is van toepassing, want dit is een oproepovereenkomst. De arbeidsomvang is voor de duur van de arbeidsovereenkomst immers niet vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid. De gelijke spreiding van het recht op loon over de verschillende tijdseenheden doet daar niets aan af.
5	Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 10 uur per week wordt uitgebreid naar 30 uur per week. De uitbreiding geldt voor onbepaalde tijd.	De lage WW-premie is van toepassing, zowel voor als na de uitbreiding. Verschil met situatie 1 is dat de uitbreiding geldt voor de gehele resterende duur van de arbeidsovereenkomst. Er is daardoor geen sprake van een oproepovereenkomst.
6	Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 30 uur per week wordt teruggebracht naar 10 uur per	Vergelijkbaar met situatie 5. De lage WW-premie is van toepassing, zowel voor als na de beperking van de arbeidsomvang. Er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

	week. De beperking van de arbeidsomvang geldt voor onbepaalde tijd.	Let wel: het naar beneden bijstellen van de uren door de werkgever kwalificeert als deeltijdontslag. Deeltijdontslag is slechts in bijzondere situaties mogelijk. In dat geval is transitievergoeding verschuldigd. Natuurlijk kan de werknemer op grond van de Wet flexibel werken zelf verzoeken zijn arbeidsduur naar beneden bij te stellen.
7	Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 10 uur per week wordt uitgebreid naar 30 uur per week. De uitbreiding geldt voor onbepaalde tijd. Na enkele maanden bedenken partijen zich en wordt de omvang opnieuw aangepast. De omvang wordt teruggebracht naar 10 uur per week, voor onbepaalde tijd.	De lage WW-premie is van toepassing, zowel voor als na de aanpassingen. Let wel: het naar beneden bijstellen van de uren door de werkgever kwalificeert als deeltijdontslag. Deeltijdontslag is slechts in bijzondere situaties mogelijk. In dat geval is transitievergoeding verschuldigd. Natuurlijk kan de werknemer op grond van de Wet flexibel werken zelf verzoeken zijn arbeidsduur naar beneden bij te stellen. De tweede aanpassing van de arbeidsomvang (van 30 naar 10 uur per week) kan vanzelfsprekend niet op hetzelfde moment worden overeengekomen als de eerste aanpassing; in dat geval is er de facto sprake van een tijdelijke uitbreiding, zie situatie 1.
8	Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor <i>gemiddeld</i> 24 uren per week. Het recht op loon is per loontijdvak hetzelfde.	De lage WW-premie is van toepassing. Er is dan de facto sprake van een jaarenorm, waarbij het recht op loon gelijkmatig gespreid dient te zijn. Let wel: indien het gemiddelde aantal uren per week wordt berekend over een periode van langer dan een jaar, is sprake van een oproepovereenkomst en is de hoge WW-premie van toepassing.
9	In een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een overeengekomen omvang van 40 uur per week, is opgenomen dat voor eventueel overwerk geen vergoeding wordt betaald. Overwerk kan, vanwege de aard van de functie, noodzakelijk zijn.	De lage WW-premie is van toepassing. Er is geen sprake van een oproepovereenkomst, omdat er één aantal uren per week is overeengekomen.
10	In een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is een vast salaris per maand afgesproken, inclusief eventueel overwerk. Er is geen vaste arbeidsomvang vastgelegd, want die hangt, vanwege de aard van de functie, af van de werkzaamheden.	De hoge WW-premie is van toepassing. Er is sprake van een oproepovereenkomst, want de arbeidsomvang is niet vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid.
11	Een werknemer die jonger is dan 21 jaar heeft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een arbeidsomvang van 8 uur per week. In juli en augustus werkt deze werknemer fulltime. Er is sprake van	De tijdelijke uitbreiding met 32 uur per week kwalificeert als een extra tijdelijke arbeidsovereenkomst (zie situatie 1). Aangezien als gevolg van deze uitbreiding in juli en augustus in totaal meer dan 52 uren worden verloond (uitgaande van

	een tijdelijke uitbreiding van het aantal arbeidsovereenkomsten met 32 uur.	aangiftetijdvakken van een maand), is de uitzondering voor jongeren in die tijdvakken niet van toepassing. Op beide arbeidsovereenkomsten is in juli en augustus dus de hoge WW-premie van toepassing. In de overige maanden worden er minder dan 52 uren per aangiftetijdvak verloond en is de lage WW-premie van toepassing.
12	De werknemer die jonger is dan 21 jaar heeft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van vier dagen per week o.g.v. de BBL. Daarnaast heeft dezelfde werknemer bij dezelfde werkgever als bijbaan een contract voor bepaalde tijd van 8 uur per week.	Op de BBL-overeenkomst is de lage WW-premie van toepassing. Aangezien aan deze werknemer in totaal meer dan 48 of 52 uren per tijdvak van vier weken of een maand worden verloond, is de uitzondering voor jongeren niet van toepassing. Op de arbeidsovereenkomst die betrekking heeft op de bijbaan is daarom de hoge WW-premie van toepassing.
13	Er zijn twee arbeidsovereenkomsten: een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 20 uur per week, en daarnaast een nulurencontract.	Op de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is de lage WW-premie van toepassing. Het nulurencontract is een oproepovereenkomst, dus daarop is de hoge WW-premie van toepassing. Let wel: als op jaarbasis gemiddeld meer dan 26 uur per week (130% van de vaste arbeidsomvang) wordt verloond, moet de lage WW-premie worden herzien en is alsnog op alle arbeidsovereenkomsten de hoge WW-premie van toepassing.
14	Er is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarbij de werknemer op basis van stukloon wordt beloond.	Bij een stukloonovereenkomst zal geen 1 vast aantal uren per tijdseenheid van maximaal één maand zijn afgesproken. Dat is dus een oproepovereenkomst. Dit is ook het geval als de werknemer niet wordt betaald als hij niet werkt (en dus de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten). Echter, er kunnen gevallen zijn waarin wel een vaste omvang is afgesproken, bijvoorbeeld van 30 uur in de week. In dat geval is er geen sprake van een oproepovereenkomst (dan mag de loondoorbetalingsplicht ook niet zijn uitgesloten). De werknemer moet dan voor 30 uur in de week worden beloond. In dat geval kan het deel van de beloning boven het wettelijk minimumloon afhankelijk zijn van de productie (dus stukloon).