
Wet Arbeidsmarkt in balans

Tekst & Toelichting

dr. mr. S.F.H. Jellinghaus
mr. C.P. van den Eijnden
mr. K.M.J.R. Maessen
mr. D. Schwartz

Wet Arbeidsmarkt in balans

Tekst & Toelichting



Berghauser Pont Publishing

Postbus 14580

1001 LB Amsterdam

www.berghauserpont.nl

Omslagontwerp: Zedline

1e druk

ISBN: 978-94-92952-22-6

NUR: 825



© 2019 Berghauser Pont Publishing

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg besteed is, aanvaarden de auteur(s), redacteur (en) en uitgever geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele (druk) fouten en onvolledigheden, noch voor gevolgen hiervan.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced in any form, by print, photo print, microfilm or any other means, without the publishers prior written permission.

Voorwoord

Op 19 juni 2019 is de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) gepubliceerd.¹ Na de grote fundamentele wijziging van het arbeidsrecht met de Wet werk en zekerheid (Wwz) in 2015², gaat het arbeidsrecht opnieuw veranderingen tegemoet. Het adagium van de wetgever is hetzelfde gebleven: 'Vast minder vast en flex minder flex'. Met deze Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) worden enkele wijzigingen die de Wwz teweeg heeft gebracht weer teruggedraaid en worden ook ingrijpende nieuwe wijzigingen ingevoerd.

Zo introduceert de Wab aanpassingen in de regeling omtrent oproepovereenkomsten, de regels omtrent de proeftijd, de ketenregeling, het ontslagstelsel, de berekening van de transitievergoeding, de regels voor payrollkrachten en de berekening van WW-premies. De Wab behelst niet alleen wijzigingen in titel 10 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, maar ook wijzigingen in onder andere de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet financiering sociale verzekeringen, de Ziektewet en de Werkloosheidswet. Het grootste gedeelte van de wet treedt per 1 januari 2020 in werking.

In dit boek zijn alle gewijzigde bepalingen van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek opgenomen, waarbij de wijzigingen zijn onderstreept. Voor een goed begrip van deze wijzigingen is het onmisbaar om de parlementaire geschiedenis die eraan vooraf ging te kennen. Daarom is in dit boek bij ieder gewijzigd wetsartikel de daarbij behorende parlementaire toelichting opgenomen. Hoewel de parlementaire toelichting zeer interessant is voor de uitleg van de bepalingen, moet voor de goede orde wel worden opgemerkt dat deze niet ook altijd juridisch correct is.

De parlementaire stukken die in dit boek zijn verwerkt zijn: de Memorie van Toelichting (artikels-gewijs en algemeen), het Advies van de Raad van State, het Nader rapport, de Nota naar aanleiding van het verslag (Tweede Kamer), de Nota van wijziging, het Gewijzigd amendement nr. 61 van het lid Stoffer c.s., de Handelingen II, de Memorie van antwoord, de Nadere Memorie van antwoord en de Motie van het lid Schalk c.s.

De Wab wijzigt ook andere wetgeving dan het Burgerlijk Wetboek. De gewijzigde wetsartikelen (met de wijzigingen onderstreept) zijn tevens integraal opgenomen in dit boek. Ook bevat dit boek de nieuwe (concept) lagere regelgeving, verbonden aan de Wab, integraal en inclusief de op dit moment beschikbare parlementaire geschiedenis. Dit zijn:

- Het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding;
- de regeling Wet uitvoering financiering sociale verzekeringen;
- het ontwerpbesluit nadere regels over oproepovereenkomsten;
- het ontwerpbesluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming;
- het Besluit Wfsv, en
- het ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met het vastleggen van een nadere invulling van een adequate pensioenregeling.

¹ Stb. 2019, 219.

² Zie voor de wetshistorie S.F.H. Jellinghaus en C.P. van den Eijnden, *Wet Werk en Zekerheid, tekst en toelichting*, Berghauser Pont Publishing, 2016.

Overigens mag niet worden vergeten dat ook de Wet wijziging transitievergoeding (Stb. 2018, 243) naar verwachting per 2020 wijzigingen aanbrengt in het arbeidsrecht. Ook zal de inwerkingtreding van de Ambtenarenwet 2017 gevolgen hebben.³ Dit boek beperkt zich tot de Wet arbeidsmarkt in balans.

Onze dank voor het verzamelen van de toelichting gaat uit naar Yasemin Kaya en Corné van de Wiel.

Tilburg, 1 juli 2019

*dr. mr. S.F.H. Jellinghaus
mr. C.P. van den Eijnden
mr. K.M.J.R. Maessen
mr. D. Schwartz*

³ Zie voor wetshistorie perspectief E. Huisman, Tekst en toelichting Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, Berghauser Pont Publishing 2016.

Inhoudsopgave

Voorwoord / V

De Wab in een notendop

Wijzigingen Boek 7

- Artikel 626 – Schriftelijke opgave / 5
- Artikel 628a – Loonaanspraak per oproep / 5
- Artikel 652 – Proeftijd / 6
- Artikel 653 – Concurrentiebeding / 7
- Artikel 655 – Informatieplicht werkgever / 7
- Artikel 668a – Ketenregeling / 8
- Artikel 669 / 10
- Artikel 671b – Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werkgever / 11
- Artikel 672 – opzegtermijnen / 13
- Artikel 673 – Transitievergoeding / 13
- Artikel 673b / 15
- Artikel 673e / 15
- Artikel 682 – Herstel arbeidsovereenkomst of billijke vergoeding / 16
- Artikel 686a – Procesregeling / 17
- Artikel 691 – Bijzondere regels uitzendovereenkomst / 18
- Artikel 692 – Definitie payrollovereenkomst / 19
- Artikel 692a – Bijzondere bepalingen payrollovereenkomst / 19
- Tekst en toelichting / 19
- Artikel 626 – Schriftelijke opgave / 19
 - Nieuwe tekst: / 19
 - Memorie van toelichting – artikelsgewijze toelichting (p. 130) / 20
 - Memorie van toelichting – algemeen deel / 20
 - Advies Raad van State / 21
 - Memorie van antwoord / 21
- Artikel 628a – Loonaanspraak per oproep / 22
 - Nieuwe tekst: / 22
 - Artikel IX – overgangsrecht in verband met het aanbod voor een vaste arbeidsomvang / 23
 - Memorie van toelichting – artikelsgewijze toelichting (p. 130) / 23
 - Memorie van toelichting – algemeen deel / 27
 - Advies Raad van State / 41
 - Nader rapport (reactie kabinet) (p.15-16 en 35) / 43
 - Nota naar aanleiding van het verslag (Tweede Kamer) / 44

- Nota van wijziging / 54
- Gewijzigd amendement nr. 61 van het lid Stoffer c.s. / 54
- Handelingen II / 54
- Memorie van antwoord / 58
- Nadere memorie van antwoord / 69
- Artikel 652 – Proeftijd / 70
 - Nieuwe tekst: / 70
 - Memorie van toelichting – artikelsgewijze toelichting (p. 133) / 71
 - Memorie van toelichting – algemeen deel / 72
 - Advies Raad van State / 75
 - Nader rapport (reactie kabinet) / 77
 - Nota naar aanleiding van het verslag (Tweede Kamer) / 78
 - Gewijzigd amendement nr. 38 van het lid Smeulders c.s. / 85
 - Memorie van antwoord / 86
 - Handelingen II / 86
- Artikel 655 – Informatieplicht werkgever / 87
 - Nieuwe tekst: / 87
 - Memorie van toelichting – artikelsgewijze toelichting (p. 134 – 135) / 89
 - Memorie van toelichting – algemeen deel / 89
 - Advies Raad van State / 90
 - Nader rapport (reactie kabinet) / 91
 - Nota naar aanleiding van het verslag (Tweede Kamer) / 91
- Artikel 668a – Ketenregeling / 92
 - Nieuwe tekst: / 92
 - Memorie van toelichting – artikelsgewijze toelichting (p. 135) / 93
 - Memorie van toelichting – algemeen deel / 94
 - Advies Raad van State / 104
 - Nader rapport (reactie kabinet) / 106
 - Nota naar aanleiding van het verslag (Tweede Kamer) / 107
 - Handelingen II / 119
 - Handelingen II / 122
 - Memorie van antwoord / 123
 - Nadere memorie van antwoord / 130
- Artikel 669 – Ontslaggronden / 132
 - Nieuwe tekst: / 132
 - Artikel XI – overgangsrecht cumulatiegrond / 133
 - Memorie van toelichting – algemeen deel / 133
 - Memorie van toelichting – artikelsgewijze toelichting / 139
 - Artikel XI – overgangsrecht cumulatiegrond (p. 154) / 140
 - Advies Raad van State / 140
 - Nader rapport (reactie kabinet) / 141
 - Nota naar aanleiding van het verslag (Tweede Kamer) / 143
 - Memorie van antwoord / 158
 - Handelingen II / 172
 - Motie van het lid Schalk c.s. [aangenomen] / 182
- Artikel 671b – Ontbinding op werkgeversverzoek / 182
 - Nieuwe tekst: / 182

Memorie van toelichting – artikelsgewijze toelichting / 184	
Memorie van toelichting – algemeen deel / 184	
Advies Raad van State / 185	
Nader rapport (reactie kabinet) / 185	
Artikel 672 – Opzegging / 185	
Nieuwe tekst: / 185	
Memorie van toelichting – artikelsgewijze toelichting / 186	
Memorie van toelichting – algemeen deel / 187	
Advies Raad van State / 187	
Nader rapport (reactie kabinet) / 187	
Artikel 673 – Transitievergoeding / 188	
Nieuwe tekst: / 188	
Artikel XII – overgangsrecht transitievergoeding / 189	
Memorie van toelichting – artikelsgewijze toelichting / 189	
Artikel XII – overgangsrecht transitievergoeding (p. 154) / 190	
Memorie van toelichting – algemeen deel / 190	
Advies Raad van State / 201	
Nader rapport (reactie kabinet) / 202	
Artikel 673e – Transitievergoeding compensatie / 203	
Nieuwe tekst: / 203	
Artikel XIII – overgangsrecht compensatie transitievergoeding / 204	
Memorie van toelichting – artikelsgewijze toelichting / 205	
Artikel XIII – overgangsrecht compensatie transitievergoeding (p. 155-156) / 205	
Memorie van toelichting – algemeen deel / 206	
Advies Raad van State / 208	
Nader rapport (reactie kabinet) / 208	
Artikel 682 – Herstel arbeidsovereenkomst of billijke vergoeding / 208	
Nieuwe tekst: / 208	
Memorie van toelichting – artikelsgewijze toelichting / 209	
Memorie van toelichting – algemeen deel / 210	
Advies Raad van State / 211	
Nader rapport (reactie kabinet) / 211	
Artikel 686a – Processuele bepalingen / 211	
Nieuwe tekst: / 211	
Memorie van toelichting – artikelsgewijze toelichting / 212	
Memorie van toelichting – algemeen deel / 212	
Advies Raad van State / 212	
Nader rapport (reactie kabinet) / 212	
Artikel 691 – Afwijkingen bij uitzendovereenkomst / 212	
Nieuwe tekst: / 212	
Memorie van toelichting – artikelsgewijze toelichting / 213	
Memorie van toelichting – algemeen deel / 213	
Advies Raad van State / 213	
Nader rapport (reactie kabinet) / 214	
Artikel 692 – Payroll / 214	
Nieuwe tekst: / 214	
Artikel XIV – overgangsrecht payroll / 214	

- Memorie van toelichting – artikelsgewijze toelichting / 214
- Artikel XIV – overgangsrecht payrolling (p. 156) / 216
- Memorie van toelichting – algemeen deel / 216
- Advies Raad van State / 236
- Nader rapport (reactie kabinet) / 241
- Artikel 692a – Uitzonderingen bij payrollovereenkomst / 244
 - Nieuwe tekst: / 244
 - Memorie van toelichting – artikelsgewijze toelichting / 245
 - Memorie van toelichting – algemeen deel / 246
 - Advies Raad van State / 248
 - Nader rapport (reactie kabinet) / 249
 - Artikel XI – overgangsrecht regeling oudere werknemers en overbruggingsregeling / 249
 - Memorie van toelichting – artikelsgewijze toelichting / 249
 - Artikel XI – overgangsrecht cumulatiegroond (p. 154) / 249
 - Artikel XVI – inwerkingtreding / 250

Wijzigingen Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

- Artikel 1. Begripsbepalingen / 251
 - Nieuwe tekst: / 251
- Artikel 8. Gelijke behandeling van arbeidskrachten die niet in het kader van payrolling ter beschikking zijn gesteld / 252
 - Nieuwe tekst / 252
- Artikel 8a. Gelijke behandeling van arbeidskrachten die in het kader van payrolling ter beschikking zijn gesteld / 252
 - Nieuwe tekst / 252
- Artikel 8b. Toegang tot bedrijfsvoorzieningen of diensten in de inlenende onderneming / 254
 - Nieuwe tekst / 254
- Artikel 12a. Melding arbeidsvoorwaarden / 254
 - Nieuwe tekst / 254
- Artikel 15. Onderzoek op terrein van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten en arbeidsbemiddeling / 254
 - Nieuwe tekst / 254
- Artikel 18. Bestuurlijke boete / 255
 - Nieuwe tekst / 255

Wijzigingen Wet financiering sociale verzekeringen

- Artikel 1. Algemene begrippen / 257
 - Nieuwe tekst / 257
- Artikel 23. Premieheffing / 258
 - Nieuwe tekst / 258
- Artikel 27. Premiepercentages Algemeen Werkloosheidsfonds / 258
 - Nieuwe tekst / 258
- Artikel 28 komt te vervallen / 259
- Artikel 59. Premieheffing werknemersverzekeringen / 259
 - Nieuwe tekst / 259
- Artikel 74. Hoogte premie vrijwillige werkloosheidsverzekering / 260

Nieuwe tekst / 260
De artikelen 94 en 98 komen te vervallen. / 260
Artikel 95. Sectorindeling / 260
Nieuwe tekst / 260
Artikel 97. Mededeling aansluiting / 260
Artikel 99. Middelen Algemeen Werkloosheidsfonds / 261
Nieuwe tekst / 261
Artikel 100. Uitgaven Algemeen Werkloosheidsfonds / 261
Nieuwe tekst / 261
De artikelen 103 tot en met 105 en 108 komen te vervallen. / 262
Nieuwe tekst / 262
Artikel 111. Verdeling premie over uitkeringen overheidswerknemers over fondsen / 262
Artikel 114. Middelen Arbeidsongeschiktheidsfonds / 262
Nieuwe tekst / 262
Artikel 115. Uitgaven Arbeidsongeschiktheidsfonds / 263
Nieuwe tekst / 263
Artikel 117b. Uitgaven Werkhervattingskas / 264
Nieuwe tekst / 264
Artikel 119. Beheer en rekening-courant / 266
Nieuwe tekst / 266
Artikel 122a. Overgangsrecht in verband met het vervallen van de sectorfondsen / 266
Nieuwe tekst / 266

Wijzigingen Ziektewet

Artikel 45 / 267
Nieuwe tekst / 267
Artikel 60 / 269
Nieuwe tekst / 269

Wijzigingen Werkloosheidswet

Artikel 1 / 271
Nieuwe tekst / 271
Artikel 24 / 272
Nieuwe tekst / 272

Wijzigingen Wet op de loonbelasting 1964

Artikel 10a / 275
Nieuwe tekst / 275
Artikel 12a / 276
Nieuwe tekst / 276
Artikel 22a / 278

Wijzigingen Wet inkomstenbelasting 2001

Artikel 8.1. Definities / 279
Nieuwe tekst / 279

Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding

Artikel 4. Loon bij arbeidsovereenkomst korter dan een maand / 281

Nieuwe tekst / 281

Nota van toelichting / 281

De regeling Wet uitvoering financiering sociale verzekeringen

Hoofdstuk 3 / 287

Nieuwe tekst: / 287

Artikel 3.5a. Bijdrage sector uitzendbedrijven / 287

Artikel 3.6. Sectoronderdelen in de sector uitzendbedrijven / 287

Artikel 3.8. Vaststelling WW-deel van het sectorpremiepercentage / 287

Artikel 3.12. Vaststelling verschillende sectorpremiepercentages / 288

Artikel 3.13. Gelijkstelling vaststelling premiepercentage voor scholieren en studenten / 288

Artikel 3.13a. Gelijkstelling vaststelling premiepercentage voor werknemers met overeenkomsten met jaarurennorm / 289

Artikel 3.31. Indeling sectoren / 289

Hoofdstuk 5 / 289

Artikel 5.12. Begripsbepalingen / 289

Artikel 5.13. De reserve voor het algemeen werkloosheidsfonds / 290

Artikel 5.14. De reserves voor de sectorfondsen / 290

Bijlage 1 behorende bij artikel 5.2

Nota van toelichting / 292

Artikelsgewijs commentaar / 293

Ontwerpbesluit nadere regels over oproepovereenkomsten

Nieuwe tekst / 297

Artikel 1 / 297

Artikel 2 / 297

Nota van toelichting / 297

Ontwerpbesluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming

Artikel 1. Begripsbepalingen / 299

Artikel 2. Vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming / 299

Artikel 3. Aantal werknemers / 299

Artikel 4. Pensionering van de werkgever / 300

Artikel 5. Ziekte of gebreken van de werkgever / 300

Artikel 6. Vergoedingen die gecompenseerd kunnen worden / 300

Artikel 7. Uitzondering op de compensatie vanwege pensionering / 301

Artikel 8. Overlijden van de persoon, bedoeld in artikel 4, onderdeel a, of artikel 5, onderdeel a / 301

Artikel 9. Inwerkingtreding / 301

Artikel 10. Citeertitel / 301

Nota van toelichting / 301

Artikelsgewijze toelichting / 311

Ontwerpbesluit Wfsv

Nieuwe tekst / 317

Nota van toelichting / 324

Artikelsgewijze toelichting / 326

Ontwerpbesluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs

Nieuwe tekst / 331

Nota van toelichting / 332

Artikelsgewijze toelichting / 341

Verslag van een schriftelijk overleg

De Wab in een notendop

De arbeidsmarkt is altijd in beweging en de afgelopen jaren snel veranderd. Het is allang niet meer vanzelfsprekend om een vast contract te hebben en tot aan de pensioenleeftijd bij dezelfde werkgever te werken. In rap tempo is het werken op flexibele basis toegenomen. Werkgevers willen de kosten voor arbeid laag houden en hebben behoefte aan personeelsbestand dat fluctueert naar gelang er werk is binnen de onderneming. Werknemers willen zich blijven ontwikkelen, zijn minder baanvast en wisselen om die reden ook sneller van baan. Die ontwikkelingen vragen om passende wet- en regelgeving. Wij zetten in het navolgende – in een notendop – de wijzigingen die Wab teweegbrengt onder elkaar.

Achtergrond

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) is het arbeidsrecht in 2015 al op een ingrijpende wijze veranderd. Zo werd er een ontslagstelsel met gesloten gronden ingevoerd en werd de ontslagroute afhankelijk van de gekozen ontslaggrond. Ook werd met de Wwz de transitievergoeding en de aanzegverplichting ingevoerd. Wijzigingen vonden plaats in de regelgeving omtrent proeftijd, de ketenregeling en het concurrentiebeding. Dit alles onder het adagium ‘flex minder flex, en vast minder vast’.

Datzelfde adagium is leidraad geweest bij het opstellen van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab). Het kabinet wil met de Wab een evenwicht brengen tussen zekerheid enerzijds, en het creëren van kansen anderzijds.¹ Het moet voor werkgevers aantrekkelijker worden om werknemers een vast contract aan te bieden en voor werknemers met een flexibel contract moet meer zekerheid en perspectief worden geschapen. De Wab voert voor een deel nieuwe regelingen in om dat doel te bereiken, maar is ook voor een deel een aanpassing op de Wwz.

Oroepovereenkomsten

Oroepovereenkomsten bieden werkgevers de nodige flexibiliteit, maar leiden in sommige gevallen tot (inkomens)onzekerheid voor werknemers. De Wab beoogt meer zekerheid te brengen voor mensen werkzaam op basis van een oproepovereenkomst, zonder dat onnodig de flexibiliteit ervan wordt beperkt.

Allereerst wordt daartoe een definitie van het begrip oproepovereenkomst opgenomen in art. 7:628a lid 9 BW. Van een oproepovereenkomst is sprake wanneer de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste een maand of ten hoogste een jaar (waarbij het recht op loon van de werknemer gelijkmatig moet worden verdeeld over die tijdseenheid). Daarnaast heeft de werknemer geen recht op loon wanneer hij niet wordt opgeroepen.

Nieuw is daarnaast de oproeptermijn. De werkgever moet een werknemer ten minste vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch oproepen. Als het later gebeurt, is de werknemer niet verplicht om te komen. Wanneer de werkgever na een oproep, binnen de termijn van vier dagen de oproep geheel of gedeeltelijk weer intrekt, is hij over de volledige periode van de oproep loon verschuldigd.

Om meer zekerheid voor de werknemer te creëren, is de werkgever daarnaast verplicht om na twaalf maanden een aanbod voor een vast arbeidsomvang te doen. Dat aanbod bedraagt ten minste het gemiddeld aantal uren per maand over het afgelopen jaar.

De werknemer met een oproepovereenkomst krijgt zelf ook een flexibele mogelijkheid om te vertrekken. Daartoe wordt de opzegttermijn voor overeenkomsten waarin de arbeidsomvang niet is vastgelegd (0-urenovereenkomsten), verkort tot vier dagen.

Ketenregeling

De Wab beoogt de ketenregeling weer deels terug te brengen tot de situatie vóór de invoering van de Wwz. Zo wordt de maximumtermijn van de ketenregeling weer verruimd van twee naar drie

¹ VVD, CDA, D66 en CU, Regeerakkoord 2017-2019 ‘Vertrouwen in de toekomst’, p. 22.

jaar. Het is daardoor mogelijk om langer bij dezelfde werkgever werkzaam te zijn op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Het aantal tijdelijke contracten blijft overigens wel drie en de tussenpoos van zes maanden alvorens de keten opnieuw begint, blijft ook van kracht.

Het ontslagstelsel

Het ontslagstelsel is met de invoering van de Wwz ingrijpend veranderd. Door het gesloten stelsel van ontslaggronden kon een werkgever een werknemer alleen nog ontslaan wanneer hij een voldragen ontslaggrond had. Als sprake was van disfunctioneren, moest dat volledig worden bewezen en kon een 'beetje' disfunctioneren niet gecombineerd worden met een 'beetje' ernstig verwijtbaar handelen om samen tot een ontslag te komen. Dat werd door veel werkgevers onrechtvaardig gevonden. Zij hadden *overall* gezien voldoende om een werknemer te ontslaan, maar niet voldoende om één specifieke ontslaggrond te bewijzen. Aan dat systeem komt met de Wab voor een deel een einde.

De Wab introduceert de zogenoemde cumulatiegrond. Deze grond houdt in dat er sprake moet zijn van combinatie van omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden die zodanig is dat in redelijkheid van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het gaat daarbij dan om de gronden c tot en met h. Met de ontslaggronden bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige ziekte kan niet worden gecombineerd.

Wanneer een werkgever de arbeidsovereenkomst laat ontbinden op basis van de cumulatiegrond, kan de rechter een extra vergoeding toekennen bovenop de transitievergoeding. Deze vergoeding bedraagt maximaal de helft van de transitievergoeding.

De transitievergoeding

Op basis van de regels die zijn ingevoerd met de Wwz, bouwt de werknemer sneller transitievergoeding op zodra hij tien jaar in dienst is geweest. Dan bouwt de werknemer in plaats van 1/6 maandsalaris per half dienstjaar namelijk 1/4 maandsalaris per half dienstjaar op. Die versnelling komt per 1 januari 2020 te vervallen.

Daarnaast gaan werknemers een transitievergoeding opbouwen vanaf de eerste dag van hun dienstverband. Op dit moment bouwen werknemers pas een transitievergoeding op als ze twee jaar in dienst zijn bij hun werkgever.

Voor kleine werkgevers wordt een compensatie van de transitievergoeding in het leven geroepen. Wanneer een kleine werkgever een transitievergoeding moet betalen wegens beëindiging van zijn bedrijf in verband met zijn ziekte, pensioneren of overlijden, kan hij de transitievergoeding gecompenseerd krijgen.

Tot slot wijzigt de Wab met betrekking tot de transitievergoeding de mogelijkheid om scholingskosten te verrekenen. Deze mogelijkheid wordt verruimd. Werkgevers kunnen na de invoering van de Wab kosten die zij hebben gemaakt voor de bevordering van kennis en vaardigheden die zijn aangewend voor een andere functie binnen de eigen organisatie, in mindering brengen op de transitievergoeding. De werknemer moet daarmee wel schriftelijk instemmen.

Payrollovereenkomsten

Het werken op basis van payrollovereenkomst is de laatste jaren aan een opmars bezig en verandert de klassieke tweepartijverhouding bij de arbeidsovereenkomst. Door het van toepassing raken van het lichte(re) arbeidsrechtelijk regime op de payrollovereenkomst, vond de wetgever het nodig meer zekerheden te scheppen voor de payrollwerknemer. Een en ander zonder aan het doel van payroll: het verlichten van administratieve lasten, af te doen.

Om dat te bewerkstelligen wordt allereerst een definitie van de payrollovereenkomst opgenomen in de wet: de payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen. Met andere woorden; de allocatiefunctie is het kenmerkende verschil tussen de uitzendovereenkomst en de payrollovereenkomst.

Met het opnemen van deze definitie valt de payrollovereenkomst niet langer onder het lichtere arbeidsrechtelijk regime van de uitzendovereenkomst.

Daarnaast wordt in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) een apart gelijk-behandelingsvoorschrift opgenomen. Payrollwerknemers moeten op basis daarvan dezelfde primaire en secundaire, individuele en collectieve arbeidsvoorwaarden krijgen als werknemers die direct bij de inlenende onderneming in dienst zijn in gelijke of gelijkwaardige functies. Voor wat betreft pensioen moet de werkgever een 'adequate pensioenregeling' bieden. Dat voorschrift gaat pas in per 1 januari 2021 en wordt nader uitgewerkt in lagere regelgeving.

WW-premiedifferentiatie

De wetgever heeft met de Wab beoogd werkgevers ook een financiële prikkel te geven om werknemers eerder een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. Die prikkel is gelegen in de invoering van een lagere WW-premie voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en de afschaffing van de sectorfondsen. In het kader van handhaving en informatievoorziening moet daarnaast op de loonstrook worden vermeld of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of van een oproepovereenkomst.