

## **WET ARBEIDSMARKT IN BALANS**

- 1.1. Op 28 mei 2019 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans ('Wab') aangenomen door de Eerste Kamer. De Wab treedt (grotendeels) in werking per 1 januari 2020.
- 1.2. Kern van de Wab is het verminderen van de kloof tussen vaste en flexibele contracten. Het doel hiervan is dat vaste contracten aantrekkelijker worden en daardoor meer worden gebruikt, terwijl flexibele contracten minder aantrekkelijk worden gemaakt zodat deze ook minder worden gebruikt. Om dit te bereiken worden onder meer eerdere wijzigingen, als gevolg van de Wet werk en zekerheid ('Wwz'), op een aantal onderdelen weer aangepast.
- 1.3. Waar moeten werkgevers vooruitlopend op de Wab op letten? Hieronder op hoofdlijnen de belangrijkste wijzigingen voor werkgevers ten aanzien van:
  - A. flexibele contracten;
  - B. ontslagrecht; en
  - C. WW-recht.
- 1.4. De controversiële voorgenomen verlenging van de maximale proeftijd van twee naar vijf maanden is door aanneming van amendement nr. 38<sup>1</sup> komen te vervallen.
- 1.5. Tot slot volgt in de bijlage een checklist.

### **ONDERDEEL A: FLEXIBELE CONTRACTEN**

#### (i) de ketenregeling

- 1.6. De ketenregeling is met de invoering van de Wwz zo aangepast dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, als meer dan drie tijdelijke contracten elkaar opvolgen of als de duur van de keten een periode van twee jaar overschrijdt. De tussenpoos waarbinnen arbeidsovereenkomsten als opeenvolgend worden gezien bedraagt thans zes maanden (zie artikel 7:668a lid 1 sub b BW).

⇒ sinds de Wwz geldt dus het volgende: 3 x 2 x 6
- 1.7. Met de Wab wordt deze ketenregeling gewijzigd. De periode waarna elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van rechtswege overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wordt verruimd van twee naar drie jaar (zoals voor de inwerkingtreding van de Wwz ook het geval was). Het

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2018-2019, 35074, nr. 2 (amendement nr. 38).

maximumaantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten blijft drie. Met de Wab wordt de mogelijkheid geïntroduceerd om bij cao de tussenpoos van zes maanden te verkorten tot drie maanden, mits sprake is van 'terugkerend tijdelijk werk' dat maximaal negen maanden per jaar kan worden verricht (zie artikel 7:668a lid 14 BW nieuw). Hierbij valt te denken aan functies in de culturele sector (afhankelijk van het theaterseizoen) of trainers bij sportclubs die bijvoorbeeld een stop hebben van drie maanden. Ook wordt met de Wab een uitzondering toegevoegd ten aanzien van het onderwijs: o.g.v. artikel 7:668a lid 15 BW nieuw is de ketenregeling niet van toepassing op invalkrachten in het basis- en speciaal onderwijs bij vervanging wegens ziekte.

⇒ met de Wab wordt het dus: 3 x 3 x 6

- 1.8. Voor deze wetwijzigingen bestaat geen overgangsrecht. Voor werkgevers is het belangrijk om goed in de gaten te houden dat deze wijzigingen onmiddellijke werking hebben. Dat houdt in dat op een arbeidsovereenkomst die eindigt op of na 1 januari 2020 een ketenbepaling van drie jaar van toepassing is, ook als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 1 januari 2020.<sup>2</sup> Drie voorbeelden ter verduidelijking:<sup>3</sup>

*Voorbeeld 1: De eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 6 maanden) is aangegaan van 1 april 2018 tot 1 oktober 2018. Hierop volgt een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (voor een periode van 12 maanden) van 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2019 en een derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 12 maanden) van 1 oktober 2019 tot 1 oktober 2020. In dit geval ontstaat, als gevolg van de inwerkingtreding van de voorgestelde wijziging, nog geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.*

*Voorbeeld 2: Er is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 1 jaar) aangegaan van 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2019. Er is een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 1,5 jaar) aangegaan van 1 oktober 2019 tot 1 april 2021. Na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel blijft de tweede arbeidsovereenkomst een overeenkomst voor bepaalde tijd en gaat deze niet over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Immers, de duur van de opvolgende contracten overschrijft weliswaar een periode van twee jaar, maar het moment waarop de periode van 2 jaar wordt gepasseerd ligt na de inwerkingtreding van de wijziging.*

*Voorbeeld 3: Er is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 12 maanden) aangegaan van 1 oktober 2017 tot 1 oktober 2018. Hierop volgt een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (voor een periode van 14 maanden) van 1 oktober 2018 tot 1 december 2019. In dit geval ontstaat op grond van de huidige ketenregeling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met ingang van 1 oktober 2019 (er wordt dan immers een periode van twee jaar overschreden). Inwerkingtreding van de voorgestelde wijziging met ingang van 1 januari 2020 wijzigt dit niet.'*

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 3, p. 15-16.

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 3, p. 16.

1.9. Dit is anders indien onder het huidige recht bij cao in het voordeel van de werknemer is afgeweken van de ketenbepaling. In dat geval zijn de cao-bepalingen die ten voordele van de werknemer zijn overeengekomen leidend.<sup>4</sup>

(ii) de oproepovereenkomst

1.10. Voorts werd met de Wwz beoogd de positie van werknemers die werkzaam zijn op basis van een oproepovereenkomst te versterken. Dit is onder andere gebeurd door te regelen dat de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht (artikel 7:628 BW) niet langer ongeclausuleerd bij cao kan worden verlengd, maar alleen als de werkzaamheden in bij de cao te bepalen functies incidenteel van aard zijn en geen vaste arbeidsomvang kennen. Onder incidenteel werk zou verstaan kunnen worden het opruimen van een archief (zeer incidenteel werk) en aan invalkrachten.<sup>5</sup>

⇒ sinds de Wwz: uitsluiten loondoorbetalingsplicht aangescherpt

1.11. Met de Wab wordt deze lijn doorgezet. In artikel 7:628a BW worden tien nieuwe leden toegevoegd voor de versterking van de positie van de werknemers, werkzaam op basis van een oproepovereenkomst. Ook wordt 'oproepovereenkomst' gedefinieerd. Onder de Wab is de oproepovereenkomst de overeenkomst waarbij:

- a. de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van:
  - i. ten hoogste een maand; of
  - ii. ten hoogste een jaar én het recht op loon van de werknemers gelijkmatig is gespreid over die tijdseenheid; of
- b. de werknemer geen recht heeft 'op het naar tijdruimte vastgestelde loon als hij niet gewerkt heeft'. Anders gezegd, als de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever wordt uitgesloten als de werknemer niet werkt, is er sprake van een oproepovereenkomst.

1.12. Onder deze definitie kunnen zowel het min-maxcontract als het oproepcontract en de uitzendovereenkomst (waar de loondoorbetalingsverplichting is uitgesloten) worden geschaard. Bij AMvB kunnen uitzonderingen worden gemaakt ten aanzien van a. de vaste arbeidsomvang en b. de in tijd of geld vergoede oproepingsmogelijkheden via consignatie of bereikbaarheid (artikel 7:628a lid 10 BW nieuw). Dat laatste is gebeurd bij AMvB van 19 juni 2019. Hieruit blijkt dat arbeidsovereenkomsten van reguliere werknemers (die niet werken op een nulurencontract of min-maxcontract) die bijzondere diensten verrichten niet worden gezien als oproepovereenkomsten. Er zijn in dit besluit dan ook uitzonderingen getroffen voor de volgende drie bijzondere diensten: consignatiediensten, bereikbaarheidsdiensten en aanwezigheidsdiensten.

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 3, p. 15-16.

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 83.

1.13. Vooruitlopend op de invoering van de Wab is het voor de werkgever belangrijk om vast te stellen of hij met oproepovereenkomsten werkt. Als dat zo is, geldt bij inwerkingtreding van de Wab het volgende:

- de werkgever moet op de loonstrook vermelden als sprake is van een oproepovereenkomst;
- de werkgever moet de werknemer ten minste vier dagen van te voren schriftelijk (dat is ook per e-mail) oproepen. Als dit niet gebeurt, dan hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep. De termijn van vier dagen kan bij cao worden verkort tot 24 uur. **N.B.** een verzoek op kortere termijn is niet verboden, maar de werknemer kan die oproep zonder consequenties weigeren;
- als een eenmaal gedane oproep (geheel of ten dele) binnen vier dagen voor het moment waarop het werk zou moeten beginnen weer wordt ingetrokken, dan behoudt de werknemer zijn recht op loon over de periode waarvoor hij was opgeroepen;
- 'steeds als de oproepovereenkomst een jaar heeft geduurd', moet de werkgever aan de werknemer in de dertiende maand een schriftelijk of elektronisch aanbod doen voor een arbeidsovereenkomst (de zogenoemde 'vastklikregeling'). De omvang hiervan moet ten minste het gemiddelde aantal uur dat de werknemer in het jaar ervoor heeft gewerkt hebben, terwijl de loondoorbetalingsplicht niet mag worden uitgesloten. Zolang de werkgever verzuimt dit aanbod te doen, heeft de werknemer recht op loon over dit aantal uren (mogelijk met wettelijke verhoging wegens vertraging). **N.B.** Er bestaat voor de werkgever geen verplichting tot het aangaan van een arbeidsrelatie voor een langere periode dan een jaar. Anders gezegd, als de oproepovereenkomst na ene jaar eindigt is de werkgever niet verplicht die arbeidsverhouding te continueren. Evenmin bestaat er een verplichting voor de werknemer tot aanvaarding van het door de werkgever gedane aanbod;
- bij cao kan worden afgeweken van de oproeptermijn (van artikel 7:628a lid 2 en 3 BW nieuw) en de vastklikregeling (artikel 7:628a lid 5 BW) voor bij die regeling aangewezen functies die als gevolg van 'klimatologische of natuurlijke omstandigheden' gedurende maximaal negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend (artikel 7:628a lid 11 BW nieuw);
- de oproepkracht heeft dezelfde opzegtermijn als de oproeptermijn die de werkgever in acht moet nemen bij een oproep, indien (i) sprake is van een overeenkomst voor bepaalde tijd, (ii) de omvang van de arbeid niet is vastgelegd (nulurencontract) en (iii) het contract tussentijds opzegbaar is. De werknemer heeft dan volgens de wetgever zoveel inkomensonzekerheid dat van hem niet kan worden verwacht dat hij een maand opzegtermijn in acht neemt als hij een andere baan vindt (mits hij wel de mogelijkheid heeft om tussentijds op te zeggen). De werknemer kan dan met inachtneming van een opzegtermijn van vier dagen (of een kortere cao-termijn) opzeggen zonder dat hij een vergoeding als bedoeld in artikel 7:672 lid 10 BW verschuldigd is.

⇒ met de Wab geldt een nieuwe definitie van de 'oproepovereenkomst', waarbij de oproepkrachten meerdere rechten krijgen

- 1.14. Bovenstaande wijzigingen treden direct per 1 januari 2020 in werking. Er geldt enkel overgangsrecht ten aanzien van de zogenoemde vastklikregeling (in artikel 7:628a lid 5 BW nieuw). Als de oproepovereenkomst op 1 januari 2020 al twaalf maanden of langer heeft geduurd (waarbij alle arbeidsovereenkomsten met tussenpozen van maximaal zes maanden worden samengenomen), dan krijgt de werkgever tot 1 februari 2020 de tijd om de werknemer een aanbod doen, gebaseerd op het gemiddelde van de afgelopen twaalf maanden.
- 1.15. Vooruitlopend op de Wab moeten werkgevers dus tijdig, vóór 1 januari 2020, inventariseren of er oproepkrachten langer dan twaalf maanden op basis van een oproepovereenkomst bij hun werkzaam zijn. En als dat het geval is, tijdig een aanbod doen tot een vaste arbeidsomvang. Bij gebreke van een tijdig dergelijk aanbod, ontstaat voor de desbetreffende werknemer(s) een loonvordering voor de gemiddelde arbeidsomvang over de afgelopen twaalf maanden. De gevolgen hiervan kunnen dus groot zijn. Het is dus verstandig om op voorhand in kaart te brengen welke werknemers thans werkzaam zijn op basis van een oproepovereenkomst. Indien dat in kaart is gebracht, kunnen bepaalde strategische beslissingen worden genomen, bijvoorbeeld door bepaalde oproepkrachten de aankomende periode (eind 2019) minder op te roepen, zodat de gemiddelde arbeidsomvang over twaalf maanden in januari 2020 lager is.

(iii) payrolling

- 1.16. De Wab voert ook een nieuwe definitie van de payrollovereenkomst in (zie artikel 7:692 BW nieuw). Vanaf 1 januari 2020 is de payrollovereenkomst *'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.'* Volgens deze definitie vervult (i) de payrollwerkgever dus geen zogenoemde allocatiefunctie en (ii) wordt de arbeidskracht exclusief aan de opdrachtgever ter beschikking gesteld.<sup>6</sup> Alleen als aan beide voorwaarden is voldaan, is sprake van payrolling.
- 1.17. Deze definitie is ook van toepassing op situaties van zogeheten 'back-office payrolling'. Hiervan is bijvoorbeeld sprake wanneer een werknemer door de opdrachtgever wordt geworven, in dienst treedt bij de werkgever (een payrollbedrijf, of uitzendbureau dat de werknemer niet heeft geworven en daarmee ten aanzien van de werknemer als payroll-werkgever fungeert) en door de opdrachtgever (derde) wordt doorgeleend aan een vierde om onder diens toezicht en leiding te werken. De

---

<sup>6</sup> In de parlementaire geschiedenis wordt nader uitgelegd wat onder een allocatiefunctie moet worden verstaan en wanneer sprake is van exclusiviteit.

opdracht van de opdrachtgever (derde) aan de werkgever vindt immers niet plaats in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod.

⇒ met de Wab geldt een nieuwe definitie van de 'payrollovereenkomst'

1.18. De Wab zal verschillende bepalingen uit het 'lichtere' arbeidsrechtelijke regime van de uitzendovereenkomst buiten toepassing verklaren voor de payrollovereenkomst. Dit heeft onder meer de volgende gevolgen voor de payrollovereenkomst:

- er kan geen gebruik meer worden gemaakt van het uitzendbeding. Dit betekent dat:
  - een arbeidscontract niet onverwijld kan worden beëindigd als de inlener de inhuur van de werknemer staakt. Dit kan bij de 'gewone' uitzendkracht gedurende de eerste 26 weken (of 78 weken indien deze periode bij cao is verlengd) wel, zelfs bij ziekte van de werknemer. Wel blijft het voor mensen met een uitkering mogelijk om een proefplaatsing te krijgen;
- er kan geen gebruik meer worden gemaakt van Fase A en B bij payrolling, in feite een versoepeling van de ketenregeling, omdat de wettelijke ketenregeling meteen van toepassing is;
- de loondoorbetalingsverplichting kan niet meer worden uitgesloten, tenzij dit bestendig gebruik is bij het bedrijf waar de werknemer ter beschikking wordt gesteld of als het uitsluiten van de loondoorbetalingsverplichting mogelijk is op grond van de bij de inlener geldende cao (en het bedrijf van die mogelijkheid bestendig gebruik maakt), dan is uitsluiting mogelijk tot zes maanden (en opvolgende overeenkomsten tellen mee voor die zes maanden). Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij seizoenswerk, zoals in de horeca. Afwijking van de loondoorbetalingsverplichting is ook mogelijk indien hierin is voorzien bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan die van toepassing is op de onderneming;
- afwijking van  $\frac{3}{4}$  dwingend recht is alleen toegestaan als de cao van de derde dat toelaat, tenzij de werkgever aan een cao is gebonden die dat niet toelaat.

⇒ met de Wab is het lichtere arbeidsrechtelijke regime niet meer van toepassing op de payrollwerknemer

1.19. Daarnaast zal in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs ('Waadi') worden opgenomen dat payrollwerknemers (ook intra-concern payrollwerknemers) recht hebben op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als de werknemers van de opdrachtgever (de volledige inlenersbeloning is meteen van toepassing). Voorts hebben de payrollwerknemers ook recht op een 'adequate' pensioenregeling:

- adequaat als hetzelfde als bij de inlener, maar ook:
- adequaat als het voldoet aan de AMvB (voorstel: geen drempelperiode, werkgeversbijdrage 13,6%).

⇒ met de Wab hebben de payrollwerknemers recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als de werknemers van de opdrachtgevers

- 1.20. Bovenstaande wijzigingen treden als hoofdregel per 1 januari 2020 in werking. Voor zover het gaat om de wijzigingen die zien op de ketenbepaling, geldt op grond van het overgangsrecht dat het oude recht van toepassing blijft op tijdelijke arbeidsovereenkomsten in het kader van payrolling die zijn afgesloten voor de datum van inwerkingtreding. Deze wijzigingen gelden dus niet ten aanzien van payrollovereenkomsten die al vòòr 1 januari 2020 zijn aangegaan. Die blijven ten aanzien van die onderwerpen nog onderworpen aan 'oud' recht. De bepalingen die zien op de adequate pensioenregeling treden voor payrollwerknemers pas per 1 januari 2021 in werking.

(iv) loonstrook

- 1.21. Op de loonstrook moet met ingang van 1 januari 2020 worden vermeld of de arbeidsovereenkomst flexibel of vast is. Een contract voor bepaalde tijd en een oproepovereenkomst is flexibel. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (waarbij de loondoorbetalingsverplichting niet is uitgesloten) is vast. Deze informatie is mede nodig in verband met het vaststellen van de hoogte van de WW-premie, waarover in onderdeel C van dit memo meer.

## **ONDERDEEL B: HET ONTSLAGRECHT**

(v) cumulatiegrond

- 1.22. Sinds de invoering van de Wvz, is gebleken dat zich situaties voordoen waarin een ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is, terwijl niet aan één van de redelijke gronden voor ontslag is voldaan. Het gaat dan om situaties waarbij zich omstandigheden uit verschillende ontslaggronden voordoen (bijvoorbeeld een verstoorde arbeidsverhouding in combinatie met onvoldoende functioneren of verwijtbaar handelen van de werknemer) die echter op zich onvoldoende zijn om een redelijke grond te vormen, maar waarbij het gezien het geheel van de omstandigheden in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Thans kan de rechter deze arbeidsovereenkomst niet ontbinden.
- 1.23. Met de Wab wordt aan artikel 7:669 lid 3 BW een nieuw onderdeel toegevoegd: de i-grond, oftewel 'cumulatiegrond'. De cumulatiegrond moet de rechter de mogelijkheid bieden om bij meerdere 'niet-voldragen' ontslaggronden toch tot ontslag over te gaan. Er moet sprake zijn van een combinatie van omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden (de redelijke gronden voor ontslag uit artikel 7:669 lid 3 c t/m h BW). Door de invoering van deze cumulatiegrond wordt het voor werkgevers (iets) eenvoudiger om werknemers te ontslaan. Hier staat tegenover dat de rechter (naast de transitievergoeding en eventuele billijke vergoeding) ter compensatie een extra

vergoeding kan toekennen aan de werknemer. Deze extra vergoeding bedraagt maximaal de helft van de transitievergoeding.

⇒ met de Wab wordt de cumulatiegrond ingevoerd en de mogelijkheid om een extra vergoeding toe te kennen

- 1.24. Bovenstaande wijzigingen zijn van toepassing bij een ontbindingsverzoek per 1 januari 2020, het verzoek in eerste aanleg is daarbij bepalend.
- 1.25. Vooruitlopend op de Wab, moeten werkgevers dus goed nadenken of zij een ontbindingsprocedure in 2019 willen starten of nog even willen wachten met een eventuele ontslagprocedure tot na 31 december 2019.

(vi) transitievergoeding

a. berekeningswijze transitievergoeding

- 1.26. Sinds de invoering van de Wwz is de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd als het dienstverband ten minste twee jaar heeft geduurd en door de werkgever is opgezegd, op verzoek van de werkgever is ontbonden of op initiatief van de werkgever niet is voortgezet. De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst, afgerond op halve dienstjaren. De hoogte wordt in beginsel als volgt berekend:

- voor de eerste 120 maanden (tot tien dienstjaren) geldt dat 1/6 maandsalaris per gewerkt half dienstjaar wordt gerekend; en
- voor de daaropvolgende maanden (dus vanaf het tiende dienstjaar) geldt dat 1/4 maandsalaris per gewerkt half dienstjaar wordt gerekend.

Voor de oudere werknemer (de vijftigplussers) bestaat thans nog een aanvullende tijdelijke regeling. Deze regeling houdt in dat wanneer de werknemer langer dan tien jaar in dienst is, voor elk gewerkt half dienstjaar na het bereiken van de leeftijd van vijftig jaar, met 1/2 maandsalaris per gewerkt half dienstjaar gerekend wordt, tenzij sprake is van een kleine werkgever (<25 werknemers). Deze regeling eindigt per 1 januari 2020.

- 1.27. Met de Wab wordt de berekeningswijze van de transitievergoeding aangepast. Vanaf 1 januari 2020 hebben werknemers vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst (dag 1) recht op een transitievergoeding. Daarbij komt dat voor de berekening van de transitievergoeding de duur van het dienstverband niet langer wordt afgerond op halve dienstjaren, maar wordt gekeken naar de feitelijke duur van de arbeidsovereenkomst. Voorts wordt hoogte van de transitievergoeding, ongeacht de lengte van het dienstverband, berekend aan de hand van 1/3 maandsalaris per dienstjaar (gelijk aan 1/6 maandsalaris per half dienstjaar).



⇒ met de Wab wordt ongeacht de lengte van het dienstverband en/of leeftijd gerekend met  $1/3^e$  maandsalaris per gewerkt dienstjaar

- 1.28. Ter verduidelijking een voorbeeld van de hoogte van de transitievergoeding onder het huidige en het nieuwe stelsel voor een werknemer met een dienstverband van 15 jaar en een maandsalaris van EUR 3.000 bruto.<sup>7</sup>

Huidige situatie	Nieuwe situatie
<p>Over de eerste 10 jaar van het dienstverband wordt een transitievergoeding betaald van <math>1/6</math> maandsalaris per 6 maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd (<math>1/3</math> maandsalaris per dienstjaar). Over de overige duur van het dienstverband wordt een transitievergoeding betaald van <math>1/4</math> maandsalaris per zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd (<math>1/2</math> maandsalaris per dienstjaar).</p> <p>De totale verschuldigde transitievergoeding is:  <math>20 \times (1/6 \times 3.000) = \text{€}10.000</math>  <math>10 \times (1/4 \times 3.000) = \text{€}7.500</math></p>	<p>Over de gehele duur van het dienstverband wordt een transitievergoeding betaald van <math>1/3</math> maandsalaris per dienstjaar. De totale verschuldigde transitievergoeding is:</p> <p><math>15 \times (1/3 \times 3.000) = \text{€}15.000</math></p>
<p>Totaal</p>	
€17.500	

- 1.29. Vooruitlopend op de Wab kan het voor werkgevers dus verstandig zijn om ontslagprocedures voor werknemers die ouder zijn dan vijftig jaar en al langer dan tien jaar in dienst zijn, te wachten met een ontslagprocedure tot 1 januari 2020. Maar anderzijds kan het ook juist een argument voor werkgevers zijn om, vooruitlopend op de wab, nog in 2019 tot overeenstemming met de werknemer te komen. De Werknemer kan dan worden voorgehouden dat hij vanaf 1 januari 2020 (einde regeling voor oudere werknemers en inwerkingtreding Wab) recht heeft op een lagere transitievergoeding dan tot en met 31 december 2019.
- 1.30. Bovenstaande wijzigingen treden direct per 1 januari 2020 in werking. De hoogte van de transitievergoeding wordt bepaald op het moment dat deze verschuldigd is, tenzij:
- de arbeidsovereenkomst is opgezegd vòòr 1 januari 2020: dan dient de transitievergoeding op basis van het oude recht berekend te worden;
  - het verzoek om toestemming vòòr 1 januari 2020 bij het UWV of de ontslagcommissie is ingediend: dan dient de transitievergoeding op basis van het oude recht berekend te worden, ook al wordt de arbeidsovereenkomst pas na 1 januari 2020 opgezegd;

<sup>7</sup> Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 3.

- de ontbindingsprocedure bij de kantonrechter vòòr 1 januari 2020 is gestart: dan dient de transitievergoeding op basis van het oude recht berekend te worden, ook als de arbeidsovereenkomst pas na 1 januari 2020 wordt ontbonden;
- de werknemer vòòr 1 januari 2020 schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van de arbeidsovereenkomst: dan dient de transitievergoeding op basis van het oude recht berekend te worden.

### 1.31. Een schema ter verduidelijking:<sup>8</sup>

#### Toepasselijk recht in verschillende situaties II (overgangsrecht)

Contractvorm	voor 1-1-2020			na 1-1-2020		
	UWV-procedure gestart *	Ontbindingsverzoek ingediend	Instemming werknemer **	UWV-procedure gestart *	Ontbindingsverzoek ingediend	Instemming werknemer **
Tijdelijk contract, niet tussentijds opzegbaar	N.v.t.	Huidig recht is van toepassing	N.v.t.	N.v.t.	Nieuw recht is van toepassing	N.v.t.
Tijdelijk contract, tussentijds opzegbaar	Huidig recht is van toepassing			Nieuw recht is van toepassing		
Vast contract	Huidig recht is van toepassing			Nieuw recht is van toepassing		

#### b. compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige ziekte e.d.

- 1.32. Vanaf 1 april 2020 (met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015) kunnen alle werkgevers compensatie aanvragen voor de betaling van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige ziekte.
- 1.33. Met de Wab wordt deze compensatieregeling aangevuld ten aanzien van kleine werkgevers bij bedrijfsbeëindiging wegens ziekte, pensionering of overlijden van de eigenaar (het begrip 'eigenaar' wordt nog nader uitgewerkt in een AMvB). Vanwege de maximale verandercapaciteit kan het UWV de noodzakelijke systeemaanpassingen voor deze compensatieregeling pas doorvoeren ná invoering en inwerkingtreding van de compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer, dus ná 1 april 2020. In het najaar van 2019 zal de inwerkingtredingsdatum van dit onderdeel worden vastgelegd.

## ONDERDEEL C: WW

### (vii) WW-premiedifferentiatie

<sup>8</sup> Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 3.

- 1.34. Om het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd voor werkgevers aantrekkelijker te maken, is in de Wab een WW-premiedifferentiatie tussen vaste en tijdelijke contracten opgenomen. Voor het bepalen of een bepaalde dienstbetrekking geldt als vast contract waarop de lage WW-premie van toepassing is, zijn drie criteria van belang: (i) er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, (ii) deze moet schriftelijk zijn vastgelegd en (iii) er mag géén sprake zijn van een oproepovereenkomst (tenzij er een uitzondering geldt, namelijk BBL-leerlingen of, onder bepaalde voorwaarden, jongeren).<sup>9</sup> Nulurencontracten en min-maxcontracten komen dus niet in aanmerking voor de lagere premie. Wanneer de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten, kan evenmin de lage premie worden toegepast.
- 1.35. In de toekomst zullen er dus nog maar twee soorten WW-premies zijn:
- een lage WW-premie voor schriftelijke arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met een eenduidig vastgelegde arbeidsomvang; en
  - een hogere WW-premie voor flexibele arbeidsovereenkomsten (bijv. een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, een oproepovereenkomst, een nul-urencontract, een min-max contract, etc.).
- 1.36. In het Conceptbesluit Wfsv premiedifferentiatie WW wordt de WW-premiedifferentiatie verder uitgewerkt. In dit besluit wordt onder meer geregeld dat het verschil tussen het hoge en het lage premiepercentage vijf procentpunten bedraagt. Daarnaast staat in dit besluit dat het lage percentage wordt herzien als weliswaar sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar (a) het dienstverband binnen vijf maanden na aanvang eindigt c.q. wordt beëindigd, (b) de werknemer binnen één kalenderjaar meer dan 30% uren extra verloond is dan contractueel voor dat jaar is overeengekomen, (c) als de werknemer binnen één jaar na indiensttreding een WW-uitkering ontvangt vanwege arbeidsuren- of inkomensverlies bij de werkgever en tot slot (d) als de werknemer een WW-uitkering krijgt, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever de lage premie is herzien omdat dezelfde werknemer binnen een jaar na de aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering kreeg uit hoofde van dezelfde dienstbetrekking (bijv. bij seizoensmatig werk).
- 1.37. Deze vier herzieningssituaties zullen getrapt ingevoerd gaan worden. Per 1 januari 2020 treden slechts de onder a en onder b genoemde herzieningssituaties in werking.<sup>10</sup> Concreet betekent dit dat de onder c en d aan de WW gerelateerde herzieningssituaties niet per 2020 in werking zullen treden en dat het UWV voor deze situaties nog geen kopieën van WW-beschikkingen zal gaan versturen, en dat werkgevers in deze situaties de lage premie (nog) niet hoeven te herzien.

---

<sup>9</sup> Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 3.

<sup>10</sup> Brief van 24 juni 2019 van W. Koolmees aan de Voorzitter van de Tweede Kamer.