

Wegwijs in de WAB

4 ■ 2021

## Colofon

- **Missie** JurisDidact streeft ernaar kennis en inzicht bij juristen en accountants te verhogen en de ontwikkeling van het professioneel handelen te bevorderen door middel van onafhankelijke, individuele nascholing.
- **PO-punten** 3
- **Geldigheid** U kunt de eindtoets maken zolang deze in uw online persoonlijk dossier staat vermeld.
- **Redactie** Mr. Pieter Dorhout, hoofdredacteur  
Mr. dr. Chana Grijsen  
Prof. mr. dr. Charlotte Phillips  
Prof. mr. dr. Lies Punselie
- **Docent** Mr. Melanie Hermes
- **Uitgever** Igno Ketelaars
- **Vormgeving** Roelof Koster Design, Mildam
- **Foto omslag** Merel Waagmeester Fotografie, Merel Waagmeester

© 2021 JurisDidact, Gorssel

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enig andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de uitgever.

- **Bestellingen** De basisprijs van een programma is € 189,50 (excl. btw), tenzij anders vermeld. Bij gelijktijdige bestelling vanaf 4 programma's geldt korting. Zie hiervoor de website van JurisDidact. JurisDidact legt de gegevens van bestellers vast voor verwerking van de bestelling. De gegevens kunnen door ons worden gebruikt om u te informeren over relevante producten en diensten, tenzij u te kennen hebt gegeven hiertegen bezwaar te hebben.
- **Certificaten** Certificaten worden alleen toegekend aan kopers van losse programma's.
- **Administratie** Bij wijziging van de tenaamstelling en/of het adres verzoeken wij u deze gegevens door te geven aan de klantenservice van JurisDidact: Parallelweg 25, 7213 VT Gorssel.
- **Algemene voorwaarden** Levering en diensten geschieden volgens de Algemene voorwaarden van MOCuitgevers BV, gedeponeed bij de Kamer van Koophandel onder nummer 6469182. Een exemplaar van deze voorwaarden zal op verzoek worden toegezonden. De voorwaarden zijn te raadplegen via [www.mocuitgevers.nl](http://www.mocuitgevers.nl).



## Inhoud

Inleiding – 5

Pre-toets – 7

---

### **Blok A**

#### **Ontslagrecht en transitievergoeding**

**A1** Onslagrecht – 11

**A2** Onslagvergoeding bij cumulatiegrond – 14

**A3** Transitievergoeding – 15

---

### **Blok B**

#### **Verruiming ketenregeling – 20**

---

### **Blok C**

#### **Payroll**

**C1** Payrolling – 25

**C2** Gelijke rechten – 26

**C3** Pensioenrechten – 28

---

### **Blok D**

#### **Oproepkrachten**

**D1** Oproepkrachten – 30

**D2** Oproepen van een oproepkracht – 33

**D3** Aanbod na 12 maanden – 34



---

**Blok E**

**WW-premiedifferentiatie – 36**

---

Afkortingenlijst – 40

Antwoorden pre-toets en casuïstiek – 41

Toetsvragen – 46

## Inleiding

In deze cursus leert u de basisbeginselen van de Wet arbeidsmarkt in balans (hierna te noemen: WAB): hoe raakt de WAB het huidige arbeidsrecht? Wat merkt u als advocaat van de gewijzigde wet- en regelgeving? Hoe adviseert u sinds de WAB over het ontslagrecht? En kunt u de transitievergoeding berekenen aan de hand van de nieuwe rekenmethode of moet u nog een uitstapje maken naar de oude rekenmethode? Wat zijn de financiële gevolgen van de gewijzigde WW-premie en kunnen eventuele negatieve gevolgen voorkomen worden? Dit zijn allemaal vragen waarop u na het doorlopen van de cursus antwoord kunt geven. De cursus geeft u dan ook een goed overzicht van alle onderwerpen die door de WAB worden geraakt, geeft u praktijkvoorbeelden en biedt waar mogelijk tips voor de meest efficiënte aanpak.

Deze juridische nascholing bestaat uit:

Ontslagrecht en transitievergoeding

Verruiming ketenregeling

Payroll

Oproepkrachten

WW-premiedifferentiatie

**Blok A**

**Blok B**

**Blok C**

**Blok D**

**Blok E**

### ■ Doelstellingen

Na afloop van deze juridische nascholing:

- hebt u een overzicht van de wijzigingen welke de WAB met zich brengt;
- weet u op welke wijze u uw cliënt binnen de verschillende thema's adviseert;
- beschikt u over praktische tips die u direct in uw praktijk kunt toepassen.

### ■ Opmerking

Deze cursus is in vijf blokken verdeeld. U zult voor blok A en blok D ongeveer 30 minuten nodig hebben, voor de blokken B, C en E ieder ongeveer 20 minuten. Mogelijk beklijft de stof beter als u de nascholing in meerdere gedeelten doorwerkt.

### ■ Toetscriteria

U slaagt voor de eindtoets als u minimaal 5 van de 8 vragen juist hebt beantwoord. U kunt tweemaal herkansen.

### ■ Over de docent

Mr. Melanie Hermes is als directeur en juridisch adviseur werkzaam binnen Fiscount Juristen. Zij is gespecialiseerd in arbeids- en privacyrecht. Daarnaast is zij trainer en schrijft zij regelmatig artikelen voor diverse media, waaronder Accountancy Vanmorgen en Salaris Vanmorgen.

■ *Reviewer*

JurisDidact bedankt mr. Janita Klomp voor haar grondige review van deze cursus.

*Om voor uzelf te bepalen wat uw kennis is van dit onderwerp kunt u vrijblijvend de pre-toets maken. De resultaten van de pre-toets tellen niet mee voor uw eindscore.*

- 1 Wat is *geen* erkende ontslagroute?
  - A Ontslag met wederzijds goedvinden.
  - B Opzegging.
  - C UWV-ontslagaanvraag.
  - D Indeplaatsstelling.
  
- 2 Hoe hoog is de transitievergoeding voor een medewerker van 55 jaar, met een dienstverband van 12 jaar, onder de WAB?
  - A  $\frac{1}{3}$  maandsalaris per gewerkt kalenderjaar.
  - B  $\frac{1}{2}$  maandsalaris per vol gewerkt blok van 6 maanden.
  - C  $\frac{1}{6}$  maandsalaris per vol gewerkt blok van 6 maanden.
  - D  $\frac{1}{4}$  maandsalaris per gewerkt kalenderjaar.
  
- 3 Wat is een geldige ontslaggrond onder de WAB?
  - A Einde dienstverband wegens langdurige ziekte + werkweigerig.
  - B Einde dienstverband wegens langdurige ziekte + diefstal.
  - C Einde dienstverband wegens diefstal + werkweigerig.
  - D Einde dienstverband wegens bedrijfseconomische redenen + verstoorde arbeidsrelatie.
  
- 4 Een tijdelijk contract wordt verlengd. Wat is mogelijk?
  - A Zo lang je alleen de einddatum oprekt, maar niet een heel nieuw contract sluit, kun je steeds verlengen.
  - B Zo lang je de 36 maanden niet overschrijdt, mag je steeds tijdelijke contracten blijven aanbieden.
  - C Zo lang de werknemer akkoord is met een verlenging voor bepaalde tijd, kun je tijdelijke contracten blijven aanbieden.
  - D Voordat je weet of je daadwerkelijk drie tijdelijke contracten gedurende 36 maanden mag aanbieden, moet je de cao raadplegen.
  
- 5 Welke stelling is waar onder de WAB?
  - A Een payrollmedewerker hoeft nooit gelijke arbeidsvoorwaarden te krijgen als een vaste medewerker binnen een bedrijf.
  - B Een payrollmedewerker moet gelijke primaire arbeidsvoorwaarden krijgen als een vaste medewerker binnen een bedrijf.

- C** Een payrollmedewerker moet in beginsel zowel gelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden krijgen als een vaste medewerker binnen een bedrijf.
  - D** Een payrollmedewerker volgt uitsluitend de voorwaarden uit de cao van de uitzendbranche.
- 6** Welke stelling is *niet* waar onder de WAB?
- A** Een oproepkracht moet verschijnen als de werkgever hem oproept.
  - B** Een oproepkracht krijgt ten minste 3 uur uitbetaald, ook al hoeft hij maar een uurtje te komen.
  - C** Een oproepkracht mag een opzegtermijn van 4 kalenderdagen aanhouden.
  - D** Een oproepkracht mag een mondelinge oproep negeren.
- 7** Demi is 19 jaar en werkt in de even maanden 45 uur en in de oneven maanden 55 uur per maand. Wat is onder de WAB juist?
- A** Demi is 19 jaar en dus is altijd de hoge WW-premie van toepassing.
  - B** In de even maanden is de lage WW-premie verschuldigd en in de oneven maanden de hoge WW-premie.
  - C** Door de wisselende uren moet altijd de hoge WW-premie worden toegepast.
  - D** De sectorindeling is leidend om te weten of de hoge of lage WW-premie moet worden toegepast.
- 8** Wat moet de werkgever regelen om de lage WW-premie daadwerkelijk te mogen toepassen?
- A** Een brief waarin hij eenzijdig aan de werknemer bevestigt dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst is gesloten.
  - B** Een brief waarin hij eenzijdig aan de werknemer bevestigt dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur is gesloten.
  - C** Een gespreksverslag waarin de werknemer bevestigt dat de mondelinge overeenkomst van jaren terug bestaat.
  - D** Een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarin diverse kernbepalingen zijn opgenomen.
- 9.** Wanneer in een ontslag een beroep wordt gedaan op de i-grond, is een nadere motivatie van de werkgever niet meer nodig:
- A.** Dit is altijd waar.
  - B.** Dit is waar, mits sprake is van ernstige verwijtbaarheid.
  - C.** Dit is niet waar, tenzij de werknemer verweer voert.
  - D.** Dit is niet waar.



10. Wat is onder de WAB waar?

- A. Cao-partijen kunnen bepalen dat met seizoenskrachten al na 3 maanden en 1 dag een nieuwe keten van tijdelijke arbeidscontracten kan worden gestart.
- B. Met alle seizoenskrachten kan al na 3 maanden en 1 dag een nieuwe keten van tijdelijke arbeidscontracten kan worden gestart.
- C. De wetgever bepaalt met welke seizoenskrachten al na 3 maanden en 1 dag een nieuwe keten van tijdelijke arbeidscontracten kan worden gestart.
- D. Met seizoenskrachten kan na 6 maanden en 1 dag pas een nieuwe keten van tijdelijke arbeidscontracten kan worden gestart.



## CASUS 1

## Peter

Peter werkt al 15 jaar voor het bedrijf Zoomers Interieurbouw. Hoewel hij het werk altijd erg leuk heeft gevonden, is hij de laatste tijd uitgeblust geraakt. Hij meldt zich dan ook af en aan ziek, maar van een bezoek aan de bedrijfsarts komt het steeds niet, doordat hij zich dan weer hersteld acht. Nu Peter ook al enkele keren werk op zaterdag heeft geweigerd, is Zoomers Interieurbouw het beu. De werkgever vraagt u wat te doen.

- a Welke ontslagroutes zijn in het algemeen voor de werkgever mogelijk in het arbeidsrecht?
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- b Wanneer wordt gekozen voor een ontslag via de kantonrechter, waarop kan de werkgever dit dan baseren?
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- c Zoomers Interieurbouw heeft onvoldoende dossier opgebouwd van de werkweigering. Kan er toch een ontslag via de kantonrechter worden aangevraagd?
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

### ■ Ontslagroutes

Het zo nu en dan moeten ontslaan van een medewerker hangt samen met het voeren van een organisatie. De meest eenvoudige route is het ontslag met wederzijds goedvinden, hetgeen doorgaans wordt neergelegd in een vaststellingsovereenkomst. Het blijkt in de praktijk echter niet altijd mogelijk om tot overeenstemming te komen, waarna er naar alternatieven moet worden gezocht. Wanneer een werknemer zich aan zeer ernstige daden, gedragingen of eigenschappen schuldig maakt, is wellicht een ontslag om dringende redenen mogelijk, ofwel het ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 7:677 jo. 678 BW. Deze ontslagroute vormt echter een uitzondering. Veel vaker zal een

ontslagvergunning bij het UWV worden aangevraagd (bij langdurige ziekte of bedrijfseconomische omstandigheden) of wordt de kwestie aan de kantonrechter voorgelegd.

#### ■ **Ontslaggronden onder WWZ**

De ontslaggronden waarop de kantonrechter zich in zijn beslissing kan baseren, zijn beperkt. Deze zijn neergelegd in artikel 7:669 lid 3 BW en bestaan uit:

- a. bedrijfsbeëindiging of bedrijfseconomische omstandigheden (maar pas wanneer het UWV negatief heeft beslist op de aanvraag ontslagvergunning);
- b. langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer (maar pas wanneer het UWV negatief heeft beslist op de aanvraag ontslagvergunning);
- c. frequente arbeidsongeschiktheid met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen;
- d. ongeschiktheid in functioneren (niet vanwege ziekte of een gebrek);
- e. verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
- f. werkweigering door de werknemer;
- g. een verstoorde arbeidsverhouding;
- h. andere omstandigheden die maken dat de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet kan worden voortgezet (bijvoorbeeld detentie of illegaliteit).

Het ontslagrecht beoogt de werknemer te beschermen, indien geen (dringende) reden voor ontslag bestaat. De werkgever wordt gedwongen om een ontslag deugdelijk te motiveren en een werknemer kan verweer voeren indien hij het niet met deze motivering eens is. Objectieve factoren worden daarbij door het UWV getoetst, namelijk de langdurige ziekte (ontslaggrond b) en de bedrijfseconomische omstandigheden (ontslaggrond a). Deze factoren hangen niet samen met gedrag van de werknemer. De rechter toetst de subjectieve factoren (ontslaggrond c tot en met h) en deze hangen dus nadrukkelijk wel samen met gedrag van de werknemer. Tenzij sprake is van een ontslag om dringende redenen, zal de rechter aan de hand van voornoemde ontslaggronden c tot en met h toetsen of sprake is van een redelijke grond voor ontslag, artikel 7:671b lid 1 onder a. Ontslaggronden a en b staan toch in het rijtje, omdat wanneer het UWV de ontslagvergunning op deze gronden weigert, de rechter alsnog hierover kan beslissen (artikel 7:671b lid 1 onder b BW).

#### ■ **Verruiming ontslaggronden**

In de praktijk blijkt de rechter bij een ontslagaanvraag geen enkel maatwerk te kunnen leveren. De werkgever moet één van de ontslaggronden kiezen uit het rijtje c tot en met h en wanneer het bijbehorende ontslagdossier onvoldoende is opgebouwd, rest de rechter doorgaans niets anders dan het weigeren van de medewerking aan het ontslag. Dit is met name het geval wanneer sprake is van een optelsom van losse factoren, waarbij de rechter inziet dat een