Uitvoeringstoets wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

Inleiding

Verzoek tot uitvoeringstoets
Bij brief van 27 maart heeft de minister van SZW UWV gevraagd om het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) te beoordelen op uitvoeringsconsequenties voor UWV.
Met het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) wordt invulling gegeven aan de afspraken uit het Regeerakkoord Rutte III op het terrein van de arbeidsmarkt. Doel van het wetsvoorstel is het verkleinen van de verschillen tussen de flexibele en de vaste arbeidsovereenkomst. Het gaat om wijzigingen op het terrein van ontslag en arbeidsrecht. In het wetsvoorstel worden de bepalingen in boek 7 van het BW (Burgerlijk Wetboek) aangepast; voor het onderwerp payrolling wordt ook de Waadi (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs) aangepast. De maatregelen op het terrein van arbeidsrecht raken in eerste instantie de relatie tussen werkgever en werknemer, maar in een aantal gevallen zijn de voorstellen ook van belang voor het vaststellen van recht, duur en hoogte van het recht op de werknemersverzekeringen WW en ZW.

Transitievergoeding en premiedifferentiatie
De wetgever heeft in het wetsvoorstel Wab opgenomen dat UWV onder bepaalde voorwaarden ook compensatie kan verstrekken aan werkgevers die een transitievergoeding hebben betaald aan werknemers, omdat de werkgever de onderneming heeft beëindigd wegens pensionering of ziekte van de werkgever zelf. De exacte voorwaarden om voor een dergelijke compensatie in aanmerking te komen, ontbreken in het wetsvoorstel en worden op een later tijdstip nader uitgewerkt in een Algemene Maatregel van Bestuur. Om die reden kan UWV op dit moment niet oordelen over de uitvoerbaarheid van dit onderdeel van het wetsvoorstel.
Gezien de voorbereidingen voor de uitvoering van de regeling compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer en de realisatie van één uniforme betaalomgeving UWV, is nu al wel duidelijk dat UWV niet eerder dan 1 april 2020 kan starten met de benodigde aanpassingen van ICT-systemen en onderliggende processen voor het hierboven genoemde onderdeel van het wetsvoorstel Wab. Een uitgebreide toelichting hierop vindt u in de uitvoeringstoets die UWV aan u heeft verstuurd op 5 april 2018. De tijd die UWV vanaf 1 april 2020 nodig heeft, zal afhangen van de uitwerking van de voorwaarden en de prioriteitsstelling die UWV en SZW op dat moment met elkaar afspreken. Daarnaast vraagt met name het aspect van bedrijfsbeëindiging wegens ziekte van de werkgever nadere afstemming tussen UWV en SZW. Een aandachtspunt hierbij is onder meer de beperkte capaciteit van verzekeringsartsen bij UWV.

Het wetsvoorstel bevat ook een regeling voor de compensatie transitievergoeding voor zieke werknemers die uit dienst gaan. Voor deze compensatie transitievergoeding heeft UWV reeds uitvoeringstoetsen uitgebracht op een afzonderlijk wetsvoorstel (oktober 2016) en lagere regelgeving (maart 2018). Deze worden niet meer meegenomen in deze toets. Een uitzondering hierop is de wijziging van de opbouw van de transitievergoeding. Bij dienstbetrekkingen die worden beëindigd onder het nieuwe wettelijke regime van opbouw van de hoogte van de transitievergoeding, is de gewijzigde opbouw en meer specifiek het daaraan gekoppelde overgangsrecht van belang voor de bepaling welk opbouwregime van toepassing is. Het van toepassing zijnde opbouwregime is van belang voor de controle door UWV op het door de werkgever ingediende verzoek voor compensatie van de betaalde transitievergoeding wegens ziekte van de werknemer.

In het wetsvoorstel Wab is ook de invoering van de premiedifferentiatie WW en WGA opgenomen. Dit onderdeel is niet meegenomen in deze uitvoeringstoets. Voor dit onderwerp zullen twee afzonderlijke uitvoeringstoetsen worden opgesteld door UWV. UWV zal de kosten uit deze afzonderlijke uitvoeringstoetsen en de voorliggende uitvoeringstoets wel als één geheel beschouwen.

Onderdelen uit de wet
De hierna opgenomen maatregelen zijn, met uitzondering van de compensatieregeling transitievergoeding wegens bedrijfsbeëindiging, op uitvoeringsconsequenties voor UWV bekeken.

Introductie cumulatiegrond ontslag
Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegrond. Op dit moment moet de werkgever volledig aan één van de acht ontslaggronden van artikel 669 lid 3 BW voldoen. De nieuwe negende grond geeft de kantonrechter de mogelijkheid omstandigheden van de gronden c tot en met h die aan de kantonrechter worden voorgelegd, te combineren. De werknemer kan maximaal een bedrag ter grootte van een halve

transitievergoeding extra krijgen (bovenop de reguliere transitievergoeding), wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag.

Wijziging opbouw transitievergoeding
Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding), ook tijdens de proeftijd. De opbouw van de transitievergoeding wordt verlaagd.

Compensatie betaling transitievergoeding wegens bedrijfsbeëindiging wegens ziekte of pensioen van de Werkgever
Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte. Dit wordt verder uitgewerkt in aanvullende regelgeving en wordt niet meegenomen in deze uitvoeringstoets.

Verlenging van de proeftijd tot maximaal 3 of 5 maanden
Het wetsvoorstel voorziet voor vaste contracten in een mogelijkheid van een verlenging van de proeftijd van 2 maanden naar 5 maanden. Voor contracten voor bepaalde tijd voor langer dan 2 jaar kan een proeftijd van maximaal 3 maanden overeengekomen worden. Per cao of individuele arbeidsovereenkomst kan van deze wettelijke bepaling uit het BW worden afgeweken.

Aanpassing Ketenbepaling
De opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling) wordt verruimd. Op dit moment is het mogelijk om aansluitend 3 bepaalde tijd contracten in 2 jaar te aan te gaan. Dit wordt 3 jaar. In algemene zin kan bij cao ten nadele van de werknemer van de ketenbepaling worden afgeweken door de maximale duur van de opeenvolgende contracten te verlengen. Ook wordt het mogelijk om de pauze tussen een keten tijdelijke contracten per cao te verkorten van 6 naar 3 maanden als er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden per jaar kan worden gedaan. Daarnaast komt er een uitzondering op de ketenregeling voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die tijdens de proeftijd wordt opgezegd en volgt op of voorafgaat aan een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, telt mee in de keten van artikel 7:668a, eerste lid, BW (7:668a, tweede lid en onder b). Hiervan kan niet bij cao of bestuursrechtelijke regeling ten nadele van de werknemer worden afgeweken (7:668a, zesde lid, nieuw BW)

Payrolling
Er komt ter onderscheid van de uitzendovereenkomst een definitie van payrolling in het BW en de Waadi. Werknemers die op payrollbasis werken, krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn van het bedrijf waar de uiteindelijke terbeschikkingstelling plaatsvindt, met uitzondering van pensioen waar een eigen regeling voor geldt. De definitie van de uitzendovereenkomst wordt niet gewijzigd. Voor de payrollovereenkomst wordt de toepassing van een aantal bepalingen uit het BW (waaronder artikel 7:691 BW) uitgesloten en wordt er onder meer een afwijkende regeling getroffen als het gaat om de mogelijkheid om bij individuele arbeidsovereenkomst van de loondoorbetalingsplicht van artikel 7:628 lid 1 BW af te wijken.

Oproepkrachten
Er worden maatregelen genomen om verplichte permanente beschikbaarheid van oproepkrachten te voorkomen. Zo moet een werknemer minstens 4 dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever. Ook houden oproepkrachten recht op loon als het werk wordt afgezegd. De termijn van 4 dagen kan bij cao worden verkort tot 1 dag.

Aanbod werkgever voor contract voor vast aantal uren na een jaar (nul-uren-/min-max-contracten)
Mede naar aanleiding van de in de cao Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg (VTT) gemaakte afspraak, wordt voorgesteld dat de werkgever jaarlijks in de 13e maand een aanbod doet bij alle mup-contracten (Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht/0-urencontract) waarin de gegarandeerd arbeidsomvang niet of niet eenduidig is overeengekomen (min-max-, nul-urencontracten). De aangeboden gemiddelde arbeidsduur is gebaseerd op de gemiddelde gewerkte arbeidsduur in de voorafgaande 12 maanden (de referteperiode). Indien de werkgever geen aanbod doet, heeft de werknemer recht op niet-genoten loon vanaf de uiterlijke datum waarop de werkgever het aanbod had moeten doen. Als sprake is van een nul-urencontract, bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer, in afwijking van artikel 7:672 lid 4 BW, vier dagen.

1. Uitvoerbaarheid

Hieronder wordt voor een aantal onderdelen aangegeven wat de gevolgen zijn voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen of voor de preventieve ontslagtoets. De in dit wetsvoorstel opgenomen wijzigingen hebben gevolgen voor de uitvoering van UWV op het terrein van de Werkloosheidswet (WW) en Ziektewet (ZW).

a) Afwijkingsmogelijkheden per cao en individuele arbeidsovereenkomst

Dit wetsvoorstel beoogt voor flexibele arbeidskrachten meer zekerheid te bieden. Het wetsvoorstel biedt op een aantal bepalingen de mogelijkheid tot een eigen invulling door werkgevers en werknemers door middel van het scheppen van afwijkingen op cao-niveau. Wij gaan er, gezien de bedoeling van het wetsvoorstel en de maatschappelijke aandacht die flexibele arbeid op dit moment heeft, van uit dat het belang dat werkgevers en werknemers hechten aan deze mogelijkheden, alsmede de bekendheid daardoor en het gebruik ervan, groter zullen worden.

Hieronder geven we aan welke cao-afwijkingen er mogelijk zijn van de hoofdregels van het BW. Het verwachte grotere belang dat werkgevers en werknemers gaan hechten aan het gebruik van cao-afwijkingen en de toename van het gebruik ervan heeft zowel gevolgen voor de uitvoering van UWV als voor de burger.

Onderwerp	Hoe is dit nu geregeld in BW	Wat wijzigt er door Wab
Ketenbepaling 7:678a	Op dit moment is het mogelijk om aansluitend 3 contracten in 2 jaar aan te gaan. Afwijking ten nadele van de werknemer is mogelijk bij cao	Dit wordt 3 jaar. Ook wordt het mogelijk om de pauze tussen een keten tijdelijke contracten per cao te verkorten van 6 naar 3 maanden als er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden per jaar kan worden gedaan. Daarnaast komt er een uitzondering op de ketenregeling voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte. Afwijking per cao ten nadele werknemer blijft gehandhaafd. Wel verwachten wij dat het gebruik zal toenemen.
Opzegtermijn 7:672 BW	Opzegtermijn werkgever: • Contract< 5 jaar: 1 maand • Contract < 10 jaar: 2 maanden • Contract >10 jaar < 15 jaar: 3 maanden • Contract > 15 jaar: 4 maanden • 1 maand voor iemand die AOW-leeftijd heeft bereikt Bij cao is verkorting en verlenging van termijn mogelijk.	Geen wijziging door dit wetsvoorstel in opzegtermijn voor werkgevers. . Voor werknemer wordt termijn wel verkort naar 1 of 4 dagen, afhankelijk van cao. Bij cao verkorting en verlenging van termijn mogelijk. Wel verwachten wij dat het gebruik zal toenemen.
Proeftijd 7:652 BW	Duur proeftijd: • Voor aangaan contract voor onbepaalde 2 maanden • Geen proeftijd bij tijdelijk contract tot 6 maanden. • Voor tijdelijke contracten langer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar 1 maand • Bij contract van 2 jaar of langer 2 maanden Bij cao of individuele arbeidsovereenkomst kan van deze wettelijke bepaling uit het BW worden afgeweken.	Duur proeftijd: • Verlenging van 2 naar maximaal 5 maanden bij contracten voor onbepaalde tijd • Voor contracten voor bepaalde tijd voor langer dan 2 jaar kan een proeftijd van maximaal 3 maanden. Bij cao of individuele arbeidsovereenkomst kan van deze wettelijke bepaling uit het BW worden afgeweken. Ook hier verwachten wij dat het gebruik zal toenemen.

Het al dan niet herkennen, en dus toepassen, van cao-afwijkingen heeft gevolgen voor de aanvrager van een WW-uitkering. Indien de cao-afwijking niet wordt gesignaleerd door UWV en dus niet wordt toegepast en in plaats daarvan alleen de hoofdregels van het BW worden gehanteerd, kan dit betekenen dat de aanvrager zijn WW-uitkering 1 a 2 maanden eerder ontvangt. Dit betekent in de eerste plaats dat de werknemer over deze maanden 75% van het loon ontvangt in plaats van zijn volledige loon. In de tweede plaats blijft de duur van het WW-recht weliswaar gelijk, maar wordt zijn WW-recht eerder opgemaakt. Als UWV de cao-afwijkingen daarentegen wel correct volgt, kan de aanvrager worden gewezen op de juiste opzegtermijn en wordt de WW-aanvraag afgewezen. Het gevolg hiervan is dat hij teruggestuurd wordt naar de werkgever om loon te vorderen over de niet juist in acht genomen opzegtermijn. Indien het zover komt, zal hij mogelijk zijn recht moeten afdwingen bij de rechter.
In bijlage 1 van deze uitvoeringstoets zijn de gevolgen voor de burger aan de hand van een drietal voorbeelden verder inzichtelijk gemaakt.

Voorstel inrichting uitvoeringsproces
Er zijn meer dan 1.000 cao's in Nederland. Om te kunnen beoordelen of sprake is van een afwijking bij cao, dient UWV te beschikken over de actuele versie van die cao. Vervolgens is van belang de van toepassing zijnde cao te bepalen. De relevante bepalingen in de van toepassing zijnde cao zijn vaak niet gemakkelijk vindbaar en leesbaar. In veel cao's geldt dat afwijkingen nog worden verbijzonderd naar allerlei verschillende factoren, zoals functiegroep. Zo is bijvoorbeeld bij onze eigen cao de salarisschaal bepalend voor de opzegtermijn die toegepast moet worden. Ten slotte kunnen ook in individuele overeenkomsten afwijkingen opgenomen worden.

Wij constateren dat afwijkingen nu ook al mogelijk zijn; echter, deze hebben tot op heden minder aandacht gehad. Het gevolg daarvan is dat UWV al deze afwijkingsmogelijkheden minder strak in het uitkeringsproces heeft opgenomen. Over mogelijke onjuiste toepassing van cao-afwijking hebben wij tot nog toe een zeer beperkt aantal klachten of bezwaren ontvangen. De verwachte versterkte aandacht voor afwijkingsmogelijkheden en het grotere belang dat daaraan gehecht wordt, vergen nu een nauwkeuriger ingericht proces om goed uitvoering te kunnen geven aan dit wetsvoorstel.

Dit betekent dat wij meer waarborgen in ons uitvoeringsproces moeten aanbrengen om de uitvoering rechtmatig te blijven laten plaatsvinden. Hierna geven wij aan op welke manier en onder welke voorwaarden wij het uitvoeringsproces met betrekking tot cao-afwijkingen vorm kunnen geven.

Maatregelen
Om een efficiënte, rechtmatige en doeltreffende uitvoering te realiseren, zou het in de eerste plaats helpen als de differentiatie in de afwijkingen niet te groot en niet te ingewikkeld is. Zie het hiervoor aangegeven voorbeeld uit onze eigen cao met betrekking tot de opzegtermijn. Immers hoe groter de variatie, des te minder werkbaar dat voor UWV wordt. Een grote variatie aan afwijkingen is daarnaast minder inzichtelijk voor de burger, waardoor die niet in alle gevallen in staat is om zijn situatie juist in te schatten en adequaat te handelen (doenvermogen) en het wetsvoorstel zijn doel niet bereikt. Dit betekent bovendien dat het wenselijk is, zowel voor de burger als voor UWV, dat de afwijkingen eenvoudig en inzichtelijk worden opgenomen in cao's, zodat zowel de burger als de uitvoerders weten welke voorwaarden van toepassing zijn.

Een tweede punt betreft de registratie in de loonaangifte. Ook werkgevers hebben belang bij een juiste toepassing van de cao-afwijkingen, deze komen immers met hen tot stand. Het is dan ook belangrijk dat zij in de loonaangifte correct aangeven welke cao van toepassing is. Dit vergemakkelijkt voor UWV het zoeken naar en achterhalen van de juiste situatie. Daarbij geven wij nadrukkelijk ter overweging om bepaalde voorwaarden op te nemen in de nominatieve loonaangifte (bijvoorbeeld opzegtermijn, proeftijd), zodat steeds duidelijk is welke situatie van toepassing is. Duidelijkheid over de geldende cao-bepalingen op werknemersniveau is essentieel.

Ten derde zullen wij ten aanzien van onze uitvoering een database bouwen waarin wij om te beginnen in ieder geval de grootste cao's en de afwijkingen die daarbij horen, opnemen en deze vervolgens steeds verder uitbreiden. Op die manier kan een deel van de aanvragen weer geautomatiseerd worden afgehandeld en kunnen onze uitvoeringsmedewerkers in de overige gevallen sneller de juiste voorwaarden vinden en toepassen. Ook voor de te bouwen database geldt, zoals eerder aangegeven, dat hoe minder afwijkingen er zullen worden afgesproken, des te beter wij in staat zullen zijn cao-afwijkingen hierin op te nemen en te automatiseren.

Ten slotte zullen we in de nieuwe klantapplicatie WW-aanvraag de mogelijkheid opnemen voor de aanvrager om zijn situatie weer te geven en aan te geven of, en zo ja welke cao-afwijking van toepassing is. Afwijkingen van de hoofdregels van het BW die zijn opgenomen in individuele arbeidsovereenkomsten zijn voor ons sowieso alleen te onderkennen als de aanvrager deze bij de aanvraag expliciet kenbaar maakt en aantoont.
Als ervoor gezorgd wordt dat het aantal afwijkingen per cao beperkt blijft, zal de burger beter in staat zijn om het juiste antwoord op de door UWV gestelde vragen met betrekking tot bijvoorbeeld de opzegtermijn of lengte van de proeftijd te geven.

Resumerend
In de meest ideale situatie zullen de bovengenoemde maatregelen afdoende zijn om alle cao-afwijkingen en individuele overeenkomsten te betrekken bij de uitkeringsaanvragen en het proces vergaand te automatiseren. Wij gaan ervan uit dat door juiste registratie van de cao-code door werkgevers, een werkbare registratie in onze eigen database en individuele afwijkingen daarop die worden vermeld in de E-aanvraag, hieraan bijdragen. Mocht gaandeweg blijken dat deze maatregelen niet het gewenste resultaat sorteren, met als gevolg dat een groot deel van de aanvragen toch handmatige afhandeling behoeft, dan komt de uitvoerbaarheid van dit wetsonderdeel in het gedrang en zullen wij daarover het gesprek met u aangaan.

Wij wijzen erop dat deze wijze van uitvoeren kostbaar en tijdrovend is. Wij kunnen in deze uitvoeringstoets nog niet aangeven op welke termijn en tegen welke kosten een database kan worden gebouwd, hoe deze op efficiënte wijze in het uitvoeringsproces kan worden opgenomen en hoe het E-aanvraagproces kan worden gewijzigd. Hiervoor zullen wij een zogenaamde KAUT-procedure starten. Het bouwen en benutten van de database vergt in ieder geval een forse ICT-investering.

b) Payrollwerkgevers
Werknemers die op payrollbasis werken, krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn van het bedrijf waar de uiteindelijke terbeschikkingstelling plaatsvindt. Het is voor UWV echter onmogelijk om te achterhalen welke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden voor de payrollwerknemer gelden. Immers de geldende arbeidsvoorwaarden zijn die van het bedrijf waar de werknemer via het payrollbedrijf is tewerkgesteld (inlener). De voor de beoordeling relevante gegevens (o.a. aard overeenkomst, lengte dienstverband, opeenvolgende contracten) van de inlener staan niet in de polisadministratie en zijn ook niet anderszins bij UWV bekend. Dit betekent daarom dat deze afzonderlijk uitgevraagd moeten worden bij de aanvrager voor de werknemersverzekering of bij de inlener als blijkt dat het hier om een aanvraag gaat van een werknemer die via een payrollbedrijf aan het werk is.
Daarbij betwijfelen wij of de uitkeringsgerechtigde dit onderscheid in de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden kan maken, ook al is de payrollwerknemer voorafgaand aan de werkzaamheden door de inlener schriftelijk of elektronisch op de hoogte gesteld van de geldende arbeidsvoorwaarden. Daar komt nog bij dat in de praktijk uitleenbedrijven zowel zullen uitzenden, payrollen als detacheren, elk met hun eigen voorwaarden. Op grond van dit wetsvoorstel moet worden nagegaan of er sprake is van een uitzend-, payroll- of detacheringsovereenkomst. Wel is in het BW en de Waadi een definitie van uitzendovereenkomst en payrollovereenkomst opgenomen. Het is dan ook mogelijk dat een inlenende werkgever achtereenvolgens met dezelfde werknemer een uitzendovereenkomst sluit en daarna een payrollovereenkomst. Dit betekent dat UWV per individuele werknemer moet beoordelen welke situatie van toepassing is.

Ook hebben wij geconstateerd dat er onzekerheid bestaat over de volledigheid en de juistheid van de informatie van payrollbedrijven die via de loonaangifte wordt opgenomen in de polisadministratie. Payrollwerkgevers moeten loonaangiftes doen onder code 82. Uit een steekproef is gebleken dat er geen zekerheid bestaat over de volledigheid en juistheid van de vulling van code 82, waardoor de herkenbaarheid van payrollbedrijven lastig is. Ook is gebleken dat de beschrijving in de loonaangiftespecificatie 2018 onvoldoende instructies bevat over de exacte bedoeling van deze code. Nu er twijfel is over de vulling van code 82 zal UWV in de verschillende afstemgremia met o.a. de Belastingdienst aandringen op nader onderzoek bij een aantal inhoudingsplichtige payrollbedrijven. Daarbij zal aangedrongen worden op verbetering van de instructies en aansluiting op de relevante bepalingen uit dit wetsvoorstel.

Om te kunnen vaststellen welke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden gelden, zal dus extra uitvraag moeten plaatsvinden bij de werknemer of bij de inlener. Deze situatie speelt niet alleen bij de afwikkeling van reguliere E-aanvragen WW. Bij aanvragen in verband met bijzondere natuurlijke omstandigheden en werktijdverkorting wijkt het aanvraagproces af van het hiervoor geschetste proces aanvraag WW en betekent dit dat dit aanvraag- en beoordelingsproces veel

arbeidsintensiever zijn. Het betekent dat UWV wijzigingen moet aanbrengen in het aanvraag- en beoordelingsproces voor aanvragen WW in verband met bijzondere natuurlijke omstandigheden en werktijdverkorting.

Voor de beoordeling van aanvragen ZW is het volgende van belang. De opgave vanuit de werkgever bij een melding is in combinatie met de registratie op BSN niveau in polisadministratie leidend voor de uitvoering. Een werkgever kan zowel payrollwerknemers als uitzendkrachten in dienst hebben. Er wordt geen individuele beoordeling gedaan op de hoofdregels van BW, tenzij er een contradictie is in de opgave van de werkgever in combinatie met de code op BSN-niveau in de polisadministratie. In dat geval wordt uitgegaan van de contractgegevens (gelet op artikel 12a Waadi moet in het arbeidscontract opgenomen worden dat er sprake is van payrolling).
Wij gaan ervan uit dat de werknemer er belang bij heeft om de juiste informatie aan UWV aan te geven, omdat in de regel de arbeidsvoorwaarden gunstiger kunnen zijn dan die van het BW. Het is echter de vraag of een werknemer de juiste informatie zelf kent.
Het is voor UWV dan ook lastig om de juiste arbeidsvoorwaarden voor payrollwerknemers te achterhalen. UWV volgt dan ook de in de polisadministratie aangegeven code cao, indien aangegeven.

Ten slotte wijzen wij u op het volgende. In de huidige situatie is het verlichte regime voor uitzendkrachten ook van toepassing op payrollwerkgevers. Dit houdt in dat er allerlei (ruime) afwijkingen ten opzichte van de hoofdregels van het BW mogelijk zijn.
Het wetsvoorstel regelt nu dat dit verlichte regime niet langer van toepassing is op payrollwerkgevers. Hiermee vervallen de 'voordelen' die het verlichte regime nu nog kent voor payrollwerkgevers. Er ontstaan dan twee groepen arbeidskrachten waarop verschillende regels van toepassing zijn: arbeidskrachten die door de gemeenten en/of UWV bij het uitzendbureau zijn voorgesteld en arbeidskrachten die zichzelf melden bij een uitzendbureau. In het eerste geval is sprake van payrolling en in het tweede geval van uitzenden. De ABU en Cedris wijzen erop dat dit negatieve gevolgen kan hebben voor het plaatsen van uitkeringsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt. In onze optiek kunnen partijen en werknemer zo zelf bepalen welke situatie zij willen toepassen. Mocht de in het wetsvoorstel gekozen benadering leiden tot een slechtere arbeidsmarktpositie voor onze klanten dan zou deze benaderingswijze heroverwegen moeten worden.

c) Oproep-/nul-urencontracten

Oproep binnen 4 dagen of de in de cao bepaalde termijn
Ten aanzien van oproepkrachten wordt geregeld dat een werknemer niet permanent beschikbaar hoeft te zijn voor een oproep. Als de werkgever de werknemer korter dan 4 dagen (BW) of korter dan de in de cao genoemde periode (kan maximaal verkort worden naar 1 dag) van tevoren oproept, dan hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan die oproep en moet de werkgever loon betalen voor het werk dat wordt afgezegd. UWV kan in de praktijk niet onderkennen of een werkgever iemand die op basis van een oproepcontract werkt, te laat heeft opgeroepen of afgezegd en op grond daarvan loon zou moeten betalen.
Wij hebben met ambtelijk SZW afgesproken dat wij in deze situaties in het kader van de WW geen nader onderzoek doen naar de feitelijke situatie en geen sanctie opleggen in het kader van de WW als er geen loon is geëist, terwijl de werknemer daar wel recht op had wegens een te late afmelding van de werkgever. Wij verzoeken u deze afspraak te bevestigen.

Aanbod werkgever voor contract met vast aantal uren
Geregeld is dat een werknemer die werkzaam is op basis van een contract zonder een vast aantal uren, na een jaar een aanbod van de werkgever moet ontvangen waarin wordt uitgegaan van het gemiddeld aantal gewerkte uren per maand in het afgelopen jaar. De werknemer kan dit aanbod weigeren. Onze inschatting is dat er weinig gevallen zullen zijn waarin de werknemer een dergelijk werkaanbod van de werkgever zal weigeren. Wel is het zo dat een weigering vanuit de optiek van contractvrijheid van BW begrijpelijk is, maar vanuit de optiek van de WW een weigering van het werkaanbod bij een eventuele WW-aanvraag verwijtbare werkloosheid of een benadelingshandeling zou kunnen opleveren.
Het weigeren van het werkaanbod of niet eisen van loon zou ertoe kunnen leiden dat de uitkering wordt geweigerd. Ook in de situatie dat een WW-uitkering wordt gecombineerd met een contract zonder vaste urenomvang zijn deze situaties niet of slechts in beperkte mate te onderkennen voor UWV en vergt het achterhalen van dergelijke situaties extra onderzoek en uitvraag van UWV, waarbij het maar de vraag is of de feitelijke situatie te achterhalen is.
Sanctioneren is ons inziens niet in lijn met de bedoeling van de wet; deze is er juist op gericht de positie van werknemers die werkzaam zijn in flexibele contracten te verbeteren. Daarnaast zijn

deze situaties niet goed te onderkennen door UWV. Wij vragen SZW in te stemmen met onze zienswijze en ermee in te stemmen dat UWV in dergelijke gevallen geen onderzoek zal doen en niet zal sanctioneren.

Vaststelling recht op ziekengeld
Als een werknemer ziek wordt tussen einde dienstverband en een nieuwe oproep bij dezelfde werkgever wordt artikel 46 ZW toegepast o.b.v. het vorige dienstverband (laatste oproep waarbij het dienstverband eindigt). Eventueel is er recht op loondoorbetaling vanuit de nieuwe oproep en wordt vervolgens het loon gekort op het ziekengeld.
Bij de beoordeling van de aanvraag ZW neemt UWV aan dat de wijziging geen betrekking heeft op de oproepkracht die werkt op basis van een voorovereenkomst. De oproepkracht die werkt op basis van een voorovereenkomst heeft geen verschijningsplicht bij een oproep.

De wijziging in het wetsvoorstel (artikel 7:628a) heeft met uitzondering van de verkorting van de opzegtermijn voor de werknemer (van een maand naar 4 dagen of de in de cao opgenomen termijn) geen betrekking op de duur van het nul-urencontract en heeft dan ook in die zin geen gevolgen voor de beoordeling van de ZW.
Onze conclusie is dat dit onderdeel UWV niet raakt en wij vragen SZW onze zienswijze te bevestigen.

d) Overgangsrecht opbouw transitievergoeding in relatie tot uitvoering compensatieregeling transitievergoeding wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer

De wijziging in de opbouw van de transitievergoeding is voor UWV alleen van belang voor de uitvoering van de compensatieregeling transitievergoeding. Bij de controle van het door de werkgever ingediende verzoek voor compensatie is van belang te weten welke opbouw toegepast moet worden. In dit voorstel wordt zowel in artikel V als in artikel VIII, dus zowel t.a.v. de gewijzigde berekening van de transitievergoeding als het vervallen van tijdelijke regelingen, overgangsrecht opgesteld dat erin voorziet dat de datum van opzegging of de datum waarop de ontslagprocedure is gestart bij UWV of de ontbindingsprocedure bij de Kantonrechter, bepalend is voor de toe te passen opbouw. Ligt de hiervoor genoemde datum voor de ingang van de wijziging, dan is de oude opbouw van toepassing. Ligt de startdatum na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel, dan wordt de nieuwe opbouw gehanteerd. UWV voorziet knelpunten voor toepassing van het overgangsrecht, omdat in de inrichting van de compensatieregeling de datum einde dienstbetrekking uitgangspunt is. Op basis van het overgangsrecht wordt een andere peildatum bepalend, nl. de datum van opzegging/indienen verzoek om ontslagvergunning of de startdatum van de ontbindingsprocedure bij de Kantonrechter. Dit betekent dat UWV extra informatie en bewijsstukken moet uitvragen bij de werkgever. Daarbij gaat het maar om een klein deel van de aanvragen.

Wij merken op dat er onduidelijkheid zou kunnen ontstaan over het moment waarop de werkgever de transitievergoeding verschuldigd is. Uit artikel 7:686a BW kan worden afgeleid dat er pas recht op transitievergoeding bestaat na ommekomst van 1 maand na afloop van de arbeidsovereenkomst. Om misverstanden en onnodige bezwaar- of beroepsprocedures te voorkomen, vragen wij SZW om hierover duidelijkheid te verschaffen en daarbij aandacht te besteden aan het toepasselijke regime bij recht op (compensatie van) een transitievergoeding bij een einde van rechtswege.
UWV hecht aan een eenduidig moment waarop het overgangsrecht van toepassing is. Dit zou kunnen zijn de datum einde dienstbetrekking, maar ook een vaste termijn voorafgaand aan die datum, bijvoorbeeld 4 maanden. Doorgaans zijn werknemers 4 maanden voorafgaand aan het einde van het dienstverband wel op de hoogte van de beëindiging van het contract. Graag gaan wij met u in overleg over een werkbaar overgangsrecht.

2. Handhaafbaarheid

De wijzigingen hebben effect op de handhaafbaarheid in die zin dat wij hebben aangegeven dat wij de wijzigingen met betrekking tot het weigeren van een te late oproep door de werkgever bij een oproep- of nul-urencontract niet kunnen onderzoeken en sanctioneren. Dat geldt ook in de situatie dat de werknemer een aanbod voor een contract weigert na een jaar.

3. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum

Het huidige voorstel gaat uit van 1 januari 2020 als datum van ingang van de wetswijziging. Deze datum is haalbaar, mits wij uiterlijk 1 januari 2019 beschikken over een definitieve opdrachtformulering van SZW en onder voorbehoud van de technische realisatie van het door ons beschreven uitvoeringsproces ten aanzien van cao-afwijkingen. Wij zullen de benodigde

noodzakelijke aanpassingen in de nieuwe klantapplicatie WW niet per 1 januari 2020 realiseren. De geautomatiseerde toetsing wordt niet in de E-aanvraag WW aangepast, maar meegenomen in het nieuwe aanvraagproces WW in het kader van E-werken dat naar verwachting per 1 april 2020 gerealiseerd zal zijn. Tot dat moment wordt de toepassing van de nieuwe ketenbepaling handmatig beoordeeld. Daarnaast zullen wij de vragen aan de klant zodanig aanpassen dat de klant zelf vaker het oordeel geeft over de opzegtermijn en de ketenbepaling.

Ook hebben wij al eerder aangegeven dat wij niet eerder dan op 1 april 2020 kunnen beginnen met de voorbereidingen van de uitvoering van de compensatieregeling transitievergoeding in verband met bedrijfsbeëindiging wegens ziekte of pensionering van de werkgever. Al onze verandercapaciteit is tot 1 april 2020 nodig voor het inregelen van de compensatieregeling transitievergoeding wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer en 1 UBO-WW. De tijd die UWV vanaf 1 april 2020 voor de gevraagde aanpassingen nodig heeft, zal afhangen van de uitwerking van de voorwaarden van de betreffende compensatieregeling en de prioriteitsstelling die UWV en SZW op dat moment met elkaar afspreken. In de regel hebben wij 9 maanden tot een jaar nodig voor de voorbereidingen.

4. Effecten voor de klant

Doel van het wetsvoorstel is om de balans tussen flexibele en vaste arbeidsovereenkomsten te verbeteren. Enerzijds worden de rechten van bijvoorbeeld oproepkrachten verbeterd. Anderzijds worden de mogelijkheden om langer gebruik te maken van flexibele contracten verruimd. Vaak kan de werknemer een beroep doen op de arbeidsrechtelijke beschermingsconstructies. UWV controleert dit. Echter voor onze klant wordt het steeds lastiger om te herkennen of de juiste arbeidsrechtelijke bepalingen zijn toegepast en welke acties hij moet ondernemen. Voor zover de flexkracht zijn juridische rechten wel kent, zal hij – net als nu – vaak een afweging maken of hij zijn rechten zal opeisen, nu dit mogelijk leidt tot algehele beëindiging van de arbeidsrelatie. In ieder geval constateren wij dat, als onze verwachting ten aanzien van het gebruik en het belang van cao-afwijkingen toeneemt, dit een fors beroep doet op het doenvermogen van de werknemer.

Voor de werkgevers zal gelden dat meer vragen zullen moeten worden beantwoord of aanvullende informatie moet worden aangeleverd. Dit geldt bijvoorbeeld als UWV uitvoering moet geven aan het overgangsrecht inzake de opbouw van de transitievergoeding. Zoals eerder aangeven hecht UWV aan een eenduidig moment waarop het overgangsrecht van toepassing is. Dit zou kunnen zijn de datum einde dienstbetrekking, maar ook een vaste termijn voorafgaand aan die datum, bijvoorbeeld 4 maanden. Wij willen met SZW hierover in gesprek gaan en zullen vervolgens de met SZW gemaakte afspraak hierover opnemen in onze voorlichting aan werkgevers.

5. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie van UWV

De wijzigingen hebben vooral betrekking op de relatie tussen werkgever en werknemer. SZW heeft laten weten geen extra beleids- en verantwoordingsinformatie van UWV te verlangen. Wij gaan er daarom van uit dat UWV geen informatie levert over de toepassing van onder andere cao afwijkingen.

6. Effecten op de benodigde capaciteit

Wij kunnen op dit moment geen inschatting geven van de kosten die gemoeid zijn met het aanpassen van het werkproces in relatie tot cao-afwijkingen. Hiervoor zullen wij een KAUT procedure starten.

7. Effecten op uitvoeringskosten

De effecten op de uitvoeringskosten kunnen wij op dit moment nog niet in volle omgang schetsen. Hieronder zijn de kosten gepresenteerd die gerelateerd zijn aan de normale uitvoeringswijzigingen, zoals instructies, werkprocessen en handboeken; deze kosten zijn relatief beperkt. Geen inschatting kunnen wij op dit moment geven van de kosten die gemoeid zijn met het aanpassen van het werkproces in relatie tot cao-afwijkingen. Hiervoor zullen wij een KAUT-procedure starten.

In de weergegeven kosten zijn de maatregelen de verruiming ketenbepaling, aanpassing verplichte beschikbaarheid van oproepkrachten, wijziging payrolling, introductie cumulatiegrond ontslag, verlenging proeftijd en wijziging opbouw transitievergoeding in relatie tot de uitvoering van de compensatieregeling transitievergoeding wegens ziekte van de werknemer meegenomen.
Er zijn geen kosten meegenomen voor de uitvoering van de compensatie voor de betaalde transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging wegens ziekte of pensionering van de werkgever. Deze kosten zullen pas kunnen worden vastgesteld bij de beoordeling op uitvoeringsconsequenties van de nog op te stellen aparte AMvB voor dit onderwerp.

De kosten van het later toegevoegde onderdeel premiedifferentiatie WW worden in een afzonderlijke U-toets opgenomen.

Totale kosten
De totale kosten bedragen in 2019 € 0,8 miljoen (incidenteel) en vanaf 2020 en volgende jaren stijgen de structurele kosten met € 0,5 mln.

Totale kosten (€ mln)	2019	2020	2021	2022
Incidentele kosten	0,8	-	-	-
Structurele kosten	-	0,5	0,5	0,5
Totale kosten	0,8	0,5	0,5	0,5

Incidentele kosten

Incidentele kosten (€ mln)	2019
Beleid, procesontwerp en wetstechnisch handboek	0,2
Opleiding, werkinstructies en brieven	0,1
Ontwerp, bouw en test geautomatiseerde systemen	0,3
Klant- en kenniscommunicatie en klantcontact	0,2
Totale incidentele kosten	**0,8**

De in de tabel hiervoor opgenomen kosten hebben betrekking op de navolgende aanpassingen:
- Aanpassen werkinstructies, handboeken en processen;
- Aanpassingen brieven en formulieren;
- Wijzigingen in de opleidingen;
- Enkele kleine systeemaanpassingen;
- Aanpassingen diverse koppelingen;
- Aanpassingen in de communicatiekanalen / -uitingen op de portalen.

Structurele kosten

Structurele kosten (€ mln)	2020	2021	2022
Toename werkzaamheden B&B en overige	0,5	0,5	0,5

Uitgangspunten bij de toename van de kosten zijn:
- De beoordelingen aanvragen WW en ZW vinden plaats op basis van de beschikbare gegevens in de polis en de door de klanten ingevulde gegevens. Veel van de wetswijzigingen leiden tot een wijziging van de beoordelingspunten. Voorts is er sprake van een beperkte toename van activiteiten in de beoordeling. De verwachte toename van aantallen is beperkt, met uitzondering van B&B.
- Verder is er in de berekening van de kosten van uitgegaan dat wij bij een weigering van het aanbod van een contract met een gemiddeld aantal uren na een jaar geen benadelingshandeling wil stellen of anderszins willen sanctioneren.
- Indien bij iedere relevante aanvraag de cao of arbeidsovereenkomst geraadpleegd zal moeten worden zal dit aanzienlijke tot forse structurele meerkosten met zich meebrengen. In de nu voorliggende kostenopgave is hier geen rekening mee gehouden.
- Daarnaast gaan wij er in onze berekening van uit dat wij bij de uitvoering van de compensatie van de transitievergoeding wegens ziekte van de werknemer, het voorgestelde overgangsrecht voor de wijziging van de opbouw van de transitievergoeding niet toepassen. Hierover treden wij nader in overleg met u.
- In deze opgave zijn evenmin de kosten opgenomen voor de bouw van een database cao's.

8. Effecten op regeldruk / administratieve lasten

De arbeidsrechtelijke constructies hebben betrekking op de positie/verhouding van de werknemer en werkgever in een dienstbetrekking. Vanwege de doorwerking van het arbeidsrecht in het socialezekerheidsrecht hebben arbeidsrechtelijke bepalingen invloed op de Werkloosheidsuitkering en Ziektewetuitkering. Differentiatie van de arbeidsrechtelijke beschermingsconstructies leiden daardoor tot een verzwaring van de administratieve lasten en regeldruk voor werkgevers (zoals bijvoorbeeld de registratie in de loonaangifte) en werknemers. Er moeten meer vragen worden beantwoord bij de aanvraag WW en ZW en/of er moeten bewijsstukken worden aangeleverd door werkgevers als gevolg van het overgangsrecht aanpassing opbouw transitievergoeding als de werkgever bij UWV compensatie aanvraagt. Immers duidelijk moet zijn wanneer ontslagprocedure bij UWV of Kantonrechter is gestart of werkgever zonder toestemming heeft opgezegd.

9. Implementatie/risico/control

Wij voorzien een aantal risico's met betrekking tot de implementatie van de verschillende maatregelen.
De wetgever heeft in het wetsvoorstel Wab opgenomen dat UWV onder bepaalde voorwaarden ook een compensatie kan verstrekken aan werkgevers die een transitievergoeding hebben betaald aan werknemers, omdat de werkgever de onderneming heeft beëindigd wegens pensionering of ziekte van de werkgever zelf. De exacte voorwaarden om voor een dergelijke compensatie in aanmerking te komen, ontbreken in het wetsvoorstel en worden op een later tijdstip nader uitgewerkt in een Algemene Maatregel van Bestuur. Om die reden kan UWV op dit moment niet oordelen over de uitvoerbaarheid van dit onderdeel van het wetsvoorstel. Gezien de andere wijzigingen die UWV in afstemming met SZW op dit moment in de planning heeft opgenomen, is wel duidelijk dat UWV niet eerder dan 1 april 2020 kan starten met voorbereiding van de benodigde aanpassingen van ICT-systemen en onderliggende processen. De tijd die UWV vanaf die datum voor de gevraagde aanpassingen nodig heeft zal afhangen van de uitwerking van de voorwaarden en de prioriteitsstelling die UWV en SZW op dat moment met elkaar afspreken. Daarnaast vraagt met name het aspect van bedrijfsbeëindiging wegens ziekte van de werkgever nadere afstemming tussen UWV en SZW en is de beperkte VA-capaciteit een aandachtspunt.

Ook zien wij risico's bij de toepassing van het overgangsrecht van de wijziging van de opbouw van de transitievergoeding in relatie tot de uitvoering van de compensatieregeling wegens ziekte van de werknemer of bedrijfsbeëindiging wegens ziekte of pensioen van de werkgever. Voorgesteld wordt om de laatste dag van de arbeidsovereenkomst leidend te laten zijn bij de vaststelling van de hoogte van de compensatie.

Wij zien risico's bij de toepassing van afwijkingen per cao en individuele arbeidsovereenkomsten. Wij gaan ervan uit dat de maatregelen die wij willen treffen, afdoende zijn om de cao-afwijkingen en individuele overeenkomsten te betrekken bij de uitkeringsaanvragen en het proces aan de kant van UWV vergaand te automatiseren. Indien blijkt dat de maatregelen niet het gewenste resultaat opleveren, met als gevolg dat een groot deel van de aanvragen toch handmatige afhandeling behoeft, dan komt de uitvoerbaarheid van dit wetsonderdeel in het gedrang en zullen wij daarover het gesprek met u aangaan.

Eveneens zien wij risico's met betrekking tot informatie over payrollwerkgevers. Zoals eerder aangegeven bij de beoordeling van de uitvoerbaarheid is uit een steekproef gebleken dat er geen zekerheid bestaat over de volledigheid en juistheid van de vulling van code 82.
Wij gaan ervan uit dat met de verruiming van de proeftijd naar 3 of 5 maanden niet beoogd is om artikel 38b Ziektewet aan te passen waardoor de uitvoering van de Wtl (Wet tegemoetkomingen loondomein) wordt geraakt. In de Wtl is een periode opgenomen van drie maanden waarbinnen de werkgever de aanvraag voor een doelgroepverklaring moet indienen. Bij het vaststellen van deze periode van drie maanden is rekening gehouden met de proeftijd van de werknemer van twee maanden. Een werkgever mag als gevolg van artikel 38b ZW pas na twee maanden vragen of werknemer behoort tot de doelgroep arbeidsgehandicapte werknemer. Voorts moeten wij definitieve gegevens over het voorgaande kalenderjaar uiterlijk 1 mei in de polis administratie hebben staan.

10. informatievoorziening en ICT

Het is niet mogelijk geweest om de ICT-impact in kaart te brengen van de te bouwen Database cao's en dat geldt ook voor de hiervoor benodigde implementatie-, onderhoud en beheerskosten. Ook is er ICT-impact voor de compensatieregeling transitievergoeding wegens bedrijfsbeëindiging. Voornamelijk wordt het aanvraagproces WW geraakt.
UWV stelt voor om de wijziging van de ketenbepaling niet te verwerken in de huidige E-aanvraagprocedure, maar mee te nemen in de aanpassing van de aanvraagprocedure in het kader

van E-werken. Deze systeemwijziging is per 1 april 2020 voorzien voor wat het nieuwe klantproces WW-aanvraag betreft. Tot dat moment wordt de juiste toepassing van de ketenbepaling door een medewerker van UWV uitgevoerd nadat de digitale afwikkeling van de aanvraag WW is afgebroken.

11. Gegevensuitwisseling

Zoals eerder aangegeven wordt voor de afwikkeling van o.a. de aanvraag WW gebruik gemaakt van de gegevens in de polisadministratie. Deze gegevens worden door werkgevers in het kader van de loonaangifteketen aangeleverd bij de Belastingdienst en vervolgens opgenomen in de polis administratie. Dit betreft o.a. gegevens over dienstverbanden, loon, cao-code, soort werkgever. Het is van belang dat de gegevens volledig en juist zijn ingevuld en dat extra uitvraag bij werkgever en of werknemer wordt voorkomen. Wij verwachten niet dat de gegevens in de loonaangifte aangepast moeten worden.
Wel zal ten behoeve van de toepassing van de nieuwe ketenbepaling de gegevenslevering van gegevens uit de polisadministratie aan onze divisie Uitkeren aangepast moeten worden ten behoeve van de afwikkeling van de aanvragen WW. Wij willen kunnen vaststellen of de duur van de opvolgende contracten binnen de ketenbepaling van drie jaar valt en ook wordt uitgevraagd of sprake is van vier opeenvolgende contracten.

Bijlagen: 1. Voorbeelden cao-afwijkingen op WW
2. wetstechnisch opmerkingen

Bijlage 1. Voorbeelden cao-afwijkingen op WW

Voorbeeld ketenbepaling:

Bij cao kan van de hoofregel van het BW worden afgeweken. Stel dat UWV de afwijking niet signaleert en alleen toetst aan de hoofdregel van het BW: dat is nu 3 aansluitende contracten voor bepaalde tijd in 2 jaar. Bij cao kan het aantal contracten maximaal 6 in 4 jaar zijn. Als UWV bij ontslag na 3 jaar slechts toetst aan hoofdregels BW en niet aan de cao-afwijking, dan betekent dit dat deze afwijking niet wordt gesignaleerd. De conclusie is dan dat de burger ten onrechte geen vast dienstverband heeft gekregen. Voor de WW wordt dan nl. een uitsluitingsgrond toegepast voor de duur van de niet in acht genomen opzegtermijn, terwijl bij toetsing aan cao duidelijk was geweest dat er voldaan werd aan ketenbepaling en er sprake was van beëindiging van rechtswege (geen opzegtermijn). Burger zou daardoor direct na ontslag recht hebben op WW-uitkering. Door uitsluitend te toetsen aan hoofdregel BW wordt burger ten onrechte belast met uitsluitingsgrond wegens een niet in acht genomen opzeggingstermijn en krijgt hij nog geen WW-uitkering.

Voorbeeld opzegtermijn:

De lengte van de opzegtermijn is afhankelijk van de duur van het dienstverband (zie schema hiervoor).
Iemand is 10 jaar in dienst; dan geldt conform BW een opzegtermijn van 2 maanden. Bij cao is afgesproken dat de opzegtermijn 3 maanden is. Stel vervolgens dat de werkgever geen opzegtermijn van 3 maanden hanteert, maar de wettelijke termijn; de werknemer vraagt na twee maanden WW aan.

Stel dat UWV de afwijking niet signaleert en alleen toetst aan hoofdregel BW, in dit geval 2 maanden, dan stelt UWV de WW-uitkering vast na twee maanden. Gevolg is dat UWV feitelijk te vroeg een uitkering verstrekt, omdat er op basis van cao pas na drie maanden opgezegd mocht worden door de werkgever. Het nadeel voor werknemer is dat hij 1 maand een inkomen heeft (de uitkering) ter hoogte van 75% van het dagloon i.p.v. 100% loon en dat zijn WW-recht een maand eerder wordt opgemaakt.
Om dit te voorkomen, moet de werknemer allereerst weten dat hij recht heeft op een extra maand loon én moet hij zijn recht op loon bij de werkgever te gelde weten te maken..

Als UWV de afwijking wel signaleert, wordt de WW-aanvraag afgewezen. De werknemer moet in dit geval bij de werkgever een extra maand loon claimen; indien de werkgever dit weigert, zal de werknemer zijn recht via de rechter moeten halen.

Bij cao kan ook een kortere opzegtermijn worden afgesproken. Bijvoorbeeld op grond van BW 2 maanden bij contract voor 2 jaar, maar op grond van cao 1 maand. In dit geval is het gevolg dat de werknemer 1 maand geen loon krijgt van de werkgever, maar ook geen uitkering van UWV, omdat UWV de afwijking niet signaleert en wordt uitgegaan van BW. De werknemer wordt dan ten onrechte teruggestuurd naar zijn werkgever om loon te vorderen over de niet in acht genomen opzegtermijn. Het is de vraag of de burger in staat is om deze situatie te overzien en adequaat te handelen. Zeker voor mensen die werkzaam zijn in flexibele arbeidsrelaties is het de vraag of zij weten welke onderdelen uit een cao op hen van toepassing zijn en of zij deze voldoende begrijpen.

Voorbeeld proeftijd:

De lengte van de proeftijd is bij contract voor onbepaalde tijd volgens het huidige BW 2 maanden. Bij cao kan ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Op basis hiervan kan bij cao bijvoorbeeld een proeftijd van drie maanden worden afgesproken.

Stel nu dat een proeftijd is overeengekomen van 3 maanden en de werknemer in de derde maand wordt ontslagen. Dit is arbeidsrechtelijk gezien een geldig ontslag, want het ontslag valt binnen de afgesproken proeftijd in de cao. Maar als UWV de cao-afwijking niet in de beoordeling betrekt, zou de conclusie zijn dat het ontslag buiten de wettelijke proeftijd is gegeven. Bij een ontslag buiten de geldende proeftijd moet voor de WW een uitsluitingsgrond toegepast worden voor de duur van de niet in acht genomen opzegtermijn. Gevolg voor de burger is dat in de geschetste situatie na ontslag ten onrechte een uitsluitingsgrond wegens een niet in acht genomen opzegtermijn wordt gehanteerd (en dus geen recht op WW bestaat), terwijl bij toetsing van de cao duidelijk was geweest dat ontslag rechtsgeldig was en (direct) recht op WW-uitkering bestond.

Bijlage 2. Wetstechnische opmerkingen bij u-toets Wab

1. Ten aanzien van wijzigingen in de ketenbepaling:
Voor wat betreft de wijzigingen van de ketenbepaling is geen sprake van overgangsrecht en dus sprake van onmiddellijke werking.
M.b.t. de wijziging van het eerste lid en onder a, van artikel 7:668a BW, suggereert de Memorie van Toelichting (MvT) dat op arbeidsovereenkomsten die op of na 1 januari 2020 eindigen, het nieuwe recht van toepassing is. In onze optiek zou dat moeten zijn dat het afhangt van het antwoord op de vraag wanneer de termijn van 24 maanden eindigt: is dit vóór 1 januari 2020, dan geldt de termijn van 24 maanden. Eindigt die termijn op of na 1 januari 2020 dan geldt de 36-maandentermijn. De betreffende passage in de MvT zou wel kloppen als hier zou hebben gestaan: "als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt op of na 1 januari 2020".

2. Ten aanzien van verplichte beschikbaarheid van oproepkrachten:
Volgens de MvT dient zowel het aanbod van de werkgever als de aanvaarding door de werknemer schriftelijk dan wel elektronisch plaats te vinden. In de wettekst is echter niet terug te vinden dat de aanvaarding door de werknemer schriftelijk/elektronisch dient plaats te vinden. Ook is in de MvT vermeld dat, als geen aanbod heeft plaatsgevonden dan wel een aanbod dat niet aan de eisen voldoet, voor de werknemer recht bestaat op loon over het aantal uren die de werknemer zou hebben gehad als de werkgever het aanbod zou hebben gedaan en als dit was aanvaard door de werknemer. Dit laatste (aanvaarding door de werknemer) staat echter niet in de wettekst van artikel 7:628a lid 7 BW. En moet de aanvaarding wederom schriftelijk/elektronisch plaatsvinden? Wij gaan er van uit dat de aanvaarding ook mondeling kan.

3. Ten aanzien van payrolling:
Wat opvalt is dat voor de Waadi in het geheel geen overgangsrecht is getroffen. Dit leidt er toe dat de Waadi van toepassing wordt op alle op 1 januari 2020 lopende arbeidsovereenkomsten (indien deze op basis van de definitie in de Waadi vanaf 1 januari 2020 als een payrollovereenkomst moeten worden aangeduid). We geven SZW in overweging hiernaar te kijken.
Wat is rechtens als er geen sprake is van een allocatiefunctie en geen toestemming nodig is van de opdrachtgever om de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen? Er is volgens de definitie dan geen sprake van payrolling. Wij denken dat - als aan alle overige voorwaarden van artikel 7:690 BW is voldaan - sprake is van uitzending: de Hoge Raad heeft in de arresten van november 2016 immers aangegeven dat voor een uitzendovereenkomst het vervullen van een allocatiefunctie niet is vereist en de definitie van de uitzendovereenkomst in artikel 7:690 BW wijzigt niet.
In de MvT wordt voorgesteld het payrollregime van toepassing te laten zijn bij uitzending als de werkgever en de derde in een groep zijn verbonden als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 BW dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander als bedoeld in artikel 24a van Boek 2 (intra-concern detachering). Dit is echter niet in een wettelijke bepaling in het BW vastgelegd. Ons inziens is daartoe niet voldoende dat in artikel 7:692a, eerste lid artikel 7:691 -en dus ook het zesde lid- voor payrolling wordt uitgesloten. Wel is dit uitdrukkelijk in de Waadi geregeld (artikel 1, derde lid en onder c, Waadi) maar dus niet in het BW.
In artikel 8a, vijfde lid, van de Waadi wordt ten onrechte verwezen naar lid 3. Dit moet volgens ons een verwijzing zijn naar lid 4.

4. Internationaal:
Nu het hier arbeidsrecht betreft, is het van belang bij de verschillende onderwerpen in de internationale paragraaf van de MvT op te nemen wat voor soort bepaling het is in het kader van Rome I Verordening. M.n. of hier sprake is van bepalingen van bijzonder dwingend recht zodat deze ook -of juist niet- van toepassing zijn wanneer niet-Nederlands arbeidsrecht op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Of het in deze zin een bepaling van bijzonder dwingend recht is, is in eerste instantie een keuze van de wetgever die -ook voor UWV- duidelijk moet zijn. Hiernaast is de visie van de wetgever van belang bij een toetsing door de rechter.

5. Proeftijd:
De inwerkingtreding wordt voorzien per 1 januari 2020. Tevens is in artikel III van het voorstel tot wet overgangsrecht opgenomen: op arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten voór datum inwerkingtreding van het nieuwe artikel 7:652 BW, blijft het oude artikel 7:652 van toepassing. Waarom wordt niet de datum van het schriftelijk overeenkomen van de proeftijd aangehouden? Een arbeidsovereenkomst kan ook mondeling worden aangegaan.

6. Ten aanzien van Compensatieregeling transitievergoeding wegens ziekte van de werknemer:

Het belang van instemming door de werknemer

In de toelichting bij artikel V (paragraaf 3.4.4.1) wordt toegelicht dat de datum waarop de werknemer instemt met de opzegging bepalend zou zijn voor de toepassing van het oude of nieuwe recht. In artikel V is echter geregeld dat bij opzegging alleen de dag van opzegging zelf, of de dag waarop toestemming (aan UWV of ontslagcommissie) voor opzegging wordt gevraagd, bepalend zijn. Op grond van de wettekst is het moment van instemmen niet van belang. In de optiek van UWV zou het moment waarop de werkgever (na verkregen instemming) opzegt, bepalend zijn voor het overgangsrecht. Als de werknemer zijn instemming tijdig intrekt, vervalt de opzegging. Deze opmerking laat onverlet dat UWV bij wijze van overgangsrecht wil uitgaan van de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Gelijktijdige inwerkingtreding en wijziging van artikel 7:673e BW

Aanwijzing 5.70 van de Aanwijzingen voor de regelgeving gaat onder meer over de gelijktijdige inwerkingtreding van twee of meer wetten. Het is kennelijk de bedoeling van de wetgever dat artikel 7:673e BW zoals dat wordt gewijzigd bij wetsvoorstel 34699 van toepassing blijft op arbeidsovereenkomsten die zijn geëindigd voor de inwerkingtreding van het 'nieuwe' artikel 7:673a. Als beide wijzigingen op dezelfde dag inwerkingtreden ligt het o.i. in de rede dat SZW daarbij aanwijzing 5.70 in acht neemt.

Samenloop wijziging transitievergoeding met wijziging compensatieregeling

Het laatste deel van paragraaf 3.4.4.5 is niet geheel duidelijk. Zo kan de hier bedoelde werkgever de compensatie aanvragen na inwerkingtreding van het oorspronkelijke artikel 7:673e BW uit wetsvoorstel 34699 (en niet, zoals nu vermeld is, na inwerkingtreding van het gewijzigde artikel).

Overgangsrecht bij de overbruggingsregeling

De wettekst (artikel VIII) bevat een typefout: er zou o.i. moeten staan dat de eerste twee leden van artikel 673D van toepassing blijven, en niet, zoals nu is vermeld, van artikel 673C.
Daarnaast is het kopje van artikel VIII verwarrend omdat het artikel niet alleen het overgangsrecht voor de overbruggingsregeling regelt, maar ook voor de tijdelijke verhoging van de transitievergoeding voor ouderen. Oplossing zou kunnen zijn om het opschrift van artikel VIII te wijzigen van 'Overgangsrecht overbruggingsregeling' in 'Overgangsrecht tijdelijke regelingen'.
Ten slotte valt op dat in de artikelsgewijze toelichting bij artikel VIII nu alleen artikel 7:673a BW genoemd wordt. De toelichting zou ook kunnen ingaan op het overgangsrecht bij artikel 7:673d BW.