

Notitie

VAAN – VvA Werkgroep Internetconsultatie WAB

Lagere regelgeving

Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN)

Vereniging voor Arbeidsrecht (VvA)

10 december 2018



INHOUDSOPGAVE

Algemene inleiding	3
Lagere regelgeving oproepovereenkomst	5
Lagere regelgeving transitievergoeding	8
Lagere regelgeving premiedifferentiatie naar type contract	12

Bijlage

VAAN-VvA Werkgroep Internetconsultatie WAB

Algemene inleiding

Op 4 mei jl. gaven de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN) en de Vereniging voor Arbeidsrecht (VvA) met hun gezamenlijke Notitie¹ commentaar op het toen voorliggende conceptwetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) en de Memorie van Toelichting.

Met deze Notitie leveren VAAN en VvA, wederom gezamenlijk, commentaar op de op 12 november jl. in concept gepubliceerde lagere regelgeving². Achtereenvolgens komen hierna de navolgende onderwerpen aan de orde:

- Oproepovereenkomst
- Transitievergoeding
- Premiedifferentiatie naar type contract

Onder dankzegging voor de reactie in de Memorie van Toelichting op de Notitie van VAAN en VvA van 4 mei jl. plaatsen wij daarnaast – uiteraard zonder volledigheid te betrachten – de navolgende twee onzes inziens relevante kanttekeningen bij het op 7 november jl. bij de Tweede Kamer ingediende wetsvoorstel WAB³.

Allereerst valt ons op dat artikel 7:628a BW over de oproepovereenkomst ten opzichte van de betreffende internetconsultatietekst is gewijzigd. Er wordt nu een nieuwe term in het Burgerlijk Wetboek geïntroduceerd, te weten: 'de oproepovereenkomst'. De definitie hiervan, genoemd in het negende lid, roept vragen op, zowel van juridisch technische aard als over de praktische uitvoerbaarheid ervan. Hoe moet, bijvoorbeeld, worden omgegaan met een loonuitsluiting in een uitzendovereenkomst van langer dan een jaar in relatie tot het vijfde lid van artikel 7:628a BW en waarom staat in het negende lid onder a sub 1 en sub 2 steeds 'ten hoogste'? Een nadere toelichting van wat wel en niet als oproepovereenkomst kwalificeert en welke implicaties dit heeft voor de (uitzend)flexbranche vinden wij van belang.

Ten tweede plaatsen wij een kanttekening bij de onderwerpen 'i-grond en i-vergoeding'. Zoals uit het VAAN-VvA Evaluatieonderzoek WWZ 2016⁴ en uit meer recent onderzoek⁵ blijkt is het door de WWZ veel lastiger geworden ontbinding van de arbeidsovereenkomst via de rechter te realiseren. Nog steeds is sprake van een viervoud van het aantal afwijzingen in vergelijking tot de pre-WWZ periode. Vast is hierdoor, voor wat de ontbindingsprocedure betreft, aanmerkelijk vaster geworden. De i-grond (cumulatiegrond) beoogt hierin verandering te brengen.

De passages over de i-grond en de i-vergoeding in de Memorie van Toelichting bij de WAB zijn te summier. Dit is ook door verschillende deskundigen tijdens het rondetafelgesprek van 3 december jl. van de vaste commissie voor SZW van de Tweede Kamer aan de orde gesteld. Wij geven de regering in overweging tijdens de parlementaire behandeling van de WAB een aantal voorbeelden te noemen die de praktijk een handvat bieden voor 'hoe om te gaan met de i-grond'. Is het, bijvoorbeeld, voldoende dat de werkgever vaststelt dat iemand niet goed functioneert (d-grond) en dat de werknemer geconfronteerd met deze mededeling niet adequaat reageert (g-grond) om op basis van

¹ Zie: https://www.internetconsultatie.nl/arbeidsmarkt_in_balans/reactie/88c67cd1-9e51-477d-ac13-b2f989e89c95. Eindredactie: prof. mr. A.R. Houweling en mr. M.J.M.T. Keulaerds.

² Het betreft de navolgende ontwerpbesluiten: Besluit compensatie transitievergoeding beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, Wijziging Besluit loonbegrip, Besluit nadere regels over oproepovereenkomsten, Wijziging Besluit Wfsv i.v.m. aanpassing premiedifferentiatie WW en afschaffing sectorfondsen, Wijziging Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding i.v.m. inzetbaarheidskosten, Wijziging Regeling Wfsv i.v.m. aanpassing van de premiedifferentiatie voor werknemersverzekeringen.

³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/11/07/wetsvoorstel-wet-arbeidsmarkt-in-balans-inclusief-memorie-van-toelichting>.

⁴ A.R. Houweling, M.J.M.T. Keulaerds en P. Kruit, VAAN-VvA Evaluatie-onderzoek WWZ 2016, Den Haag: Boomjuridisch 2016.

⁵ A.R. Houweling, P. Kruit en I.H. Kersten, 'Evaluatieonderzoek ontbindingspraktijk WWZ 2015-2018', TAP 2018/7, p. 4-19.

de i-grond te ontbinden of is tenminste een start van een 'verbetertraject' (d-grond) en/of 'mediation' (g-grond) geboden? Wij sluiten niet uit dat de regering de invulling wenst over te laten aan de rechter, maar enige 'guidance' voor de rechtspraak is desalniettemin gewenst. Hetzelfde geldt voor de vaststelling van de hoogte van de i-vergoeding. Tevens bestaat behoefte aan een duidelijk antwoord van de regering op de vraag waarom ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van de i-grond meer kost dan op basis van een van de andere redelijke gronden.

Deze notitie is onder eindredactie van ondergetekenden totstandgekomen op basis van bijdragen van mr. dr. L. (Lucy) van den Berg, mr. P.J.B.M. (Pascal) Besselink, mr. dr. D.M.A. (Vivian) Bij de Vaate en mr. P. (Paul) Vestering.

Rotterdam/Den Haag, 10 december 2018

Namens de VAAN-VvA Werkgroep Internetconsultatie WAB

Prof. Mr. A.R. (Ruben) Houweling

Mr. M.J.M.T. (Max) Keulaerds

Lagere regelgeving oproepovereenkomst

Inleiding

In de ook in de algemene inleiding van deze notitie genoemde Notitie van 4 mei jl. van VAAN en VvA is op pagina 19 tot en met 25 ingegaan op de door de regering gedane voorstellen tot versterking van de positie van oproepkrachten. Na eerst de oproepovereenkomst te hebben getoetst aan de doelstellingen van de WWZ en WAB is de wettekst van commentaar voorzien waarna is afgesloten met een aantal alternatieven voor de wettekst en een aantal vragen aan de regering.

In de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel WAB is door de regering gereageerd op de door VAAN en VvA voorgestelde alternatieven en zijn door VAAN en VvA gestelde vragen beantwoord. Zo is in het wetsvoorstel en in de toelichting verduidelijkt wat precies onder een oproepovereenkomst moet worden verstaan.

In een nieuw toegevoegd lid 9 van artikel 7:628a BW is thans een definitie van de oproepovereenkomst gegeven. Dit artikel luidt als volgt:

“Van een oproepovereenkomst als bedoeld in dit artikel is sprake indien:

- a. de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van:
1^e . ten hoogste een maand; of
2^e . ten hoogste een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is gespreid over die tijdseenheid; of*
- b. de werknemer op grond van artikel 628, lid 5 of lid 7, geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.”*

En in een nieuw toegevoegd lid 10 van artikel 7:628a BW is het volgende bepaald:

“Bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over wanneer sprake is van een oproepovereenkomst, waarbij tevens kan worden bepaald dat bepaalde arbeidsovereenkomsten niet worden beschouwd als een oproepovereenkomst als bedoeld in dit artikel.”

Ontwerpbesluit nadere regels over oproepovereenkomsten

Op 12 november 2018 is het Ontwerpbesluit nadere regels over oproepovereenkomsten gepubliceerd (hierna: “het Ontwerpbesluit”). Dit besluit geeft duidelijkheid welke arbeidsovereenkomsten niet worden aangemerkt als oproepovereenkomst. Zo wordt geregeld dat arbeidsovereenkomsten, waarin vergoede consignatiediensten of vergoede beschikbaarheidsdiensten in de zorg zijn afgesproken, niet worden gezien als oproepovereenkomsten. Hierdoor vallen deze arbeidsovereenkomsten niet onder de oproepmaatregelen en kan de lage WW-premie worden afgedragen (mits sprake is van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd).

In artikel 1 van het Ontwerpbesluit nadere regels over oproepovereenkomsten is het volgende bepaald:

“Als oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 628a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt niet beschouwd: een arbeidsovereenkomst waarin de arbeidsomvang is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid als bedoeld in artikel 628a, negende lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en daarnaast aan de werknemer

- a. consignatie als bedoeld in artikel 1:7, eerste lid, onderdeel g, van de Arbeidstijdenwet is opgelegd, mits daar per uur een geldelijke vergoeding of compensatie in de vorm van betaalde vrije tijd tegenover staat; of*
- b. een bereikbaarheidsdienst als bedoeld in artikel 5.19:3, 5.20:4, 5.21:2, 5.21:3 of 5.27:2 van het Arbeidstijdenbesluit is opgelegd, mits daar per uur een geldelijke vergoeding of compensatie in de vorm van betaalde vrije tijd tegenover staat.”*

Artikel 2 van het Ontwerpbesluit bepaalt dat het besluit met ingang van 1 januari 2020 in werking treedt.

VAAN en VvA wensen als volgt te reageren op het Ontwerpbesluit nadere regels over oproepovereenkomsten (hierna: "het Ontwerpbesluit").

Het Ontwerpbesluit: doelstellingen van de WAB getoetst

Zoals reeds vermeld in de notitie van 4 mei 2018 lijkt de doelstelling van de WAB oproepkrachten meer zekerheid over de te werken uren en dagen te geven met invoering van de nieuwe bepalingen in artikel 7:628a BW behaald te kunnen worden. In de Nota van toelichting bij het Ontwerpbesluit is vermeld dat de regering het noodzakelijk vindt om van tevoren zekerheid te geven welke arbeidsovereenkomsten worden aangemerkt als oproepovereenkomst. Daarom is in artikel 7:628a BW opgenomen dat bij algemene maatregel van bestuur nadere regels kunnen worden gesteld over wanneer sprake is van een oproepovereenkomst. Dit gegeven is volgens de regering belangrijk voor de vastlegging op de loonstrook, de toepasselijkheid van de maatregelen ten aanzien van oproepcontracten, geregeld in artikel 7:628a BW, en het kunnen afdragen van de lage WW-premie van artikel 27 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

Door thans in het wetsvoorstel WAB in artikel 7:628a lid 9 BW te omschrijven wanneer sprake is van een oproepovereenkomst én door in artikel 1 van het Ontwerpbesluit te bepalen wat juist niet als oproepovereenkomst wordt beschouwd wordt voldaan aan de doelstelling van de WAB oproepkrachten meer zekerheid te geven.

In een nieuw in te voeren artikel 7:655 lid 1 sub o BW wordt de werkgever verplicht aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken of sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 628a, lid 9 en 10. Deze nieuwe bepaling geeft tevens uitvoering aan de doelstelling van de WAB oproepkrachten meer zekerheid te geven.

Geconcludeerd wordt dat met de reeks wijzigingen zoals hiervoor kort uiteen gezet de doelstelling van de WAB oproepkrachten meer zekerheid te geven behaald lijkt te worden.

Het Ontwerpbesluit: de tekst getoetst

Het besluit definieert wat niet wordt beschouwd als oproepovereenkomst. Het besluit is gebaseerd op artikel 7:628a lid 10 BW waarin is bepaald dat bij algemene maatregel van bestuur nadere regels kunnen worden gesteld over wanneer sprake is van een oproepovereenkomst, waarbij tevens kan worden bepaald dat bepaalde arbeidsovereenkomsten niet worden beschouwd als een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a BW.

Het besluit regelt niet wanneer sprake is van een oproepovereenkomst. Het besluit regelt wél wat niet als oproepovereenkomst wordt beschouwd. Wanneer juist wél sprake is van een oproepovereenkomst geldt hetgeen is bepaald in artikel 7:628a lid 9 BW.

Vraag is of het niet onnodig verwarrend is de bepalingen wanneer wél en wanneer niet sprake is van een oproepovereenkomst uit elkaar te trekken door deze te verspreiden over enerzijds een wettelijke bepaling (artikel 7:628a lid 9 BW) en anderzijds een besluit (artikel 1 Ontwerpbesluit nadere regels over oproepovereenkomsten). Geadviseerd wordt om niet alles in het Burgerlijk Wetboek te regelen en in dat wetboek te werken met duidelijke delegatiebepalingen.

Het is goed en komt de rechtszekerheid ook ten goede om expliciet te regelen dat het mogelijk blijft werknemers op vergoede consignatiediensten te laten werken. Hetzelfde geldt voor de bereikbaarheidsdiensten. Het komt de rechtszekerheid ten goede consignatiediensten en bereikbaarheids-

diensten niet aan te merken als oproepovereenkomst, mits de arbeidsomvang voor het overige is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid als bedoeld in artikel 7:628a BW.

Lagere regelgeving transitievergoeding

1. Conceptbesluit tot wijziging van het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding (het 'Conceptbesluit')

Art. 7:673 lid 6 bepaalt dat onder bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te bepalen voorwaarden op de transitievergoeding in mindering kunnen worden gebracht:

- a. kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer; en
- b. kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.

Het besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding geeft de nadere voorwaarden aan. Met het onderhavige Conceptbesluit wordt voorgesteld de mogelijkheid om inzetbaarheidskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding te verruimen. Aanleiding voor de wijziging is de wens werkgevers en werknemers extra te stimuleren te investeren in brede en duurzame inzetbaarheid. Thans is het zo dat op basis van het besluit alleen inzetbaarheidskosten die de inzetbaarheid *buiten* de eigen organisatie vergroten in mindering gebracht kunnen worden op de transitievergoeding, mits ook aan de overige voorwaarden is voldaan. Het Conceptbesluit stelt voor om ook inzetbaarheidskosten die de inzetbaarheid binnen de eigen organisatie van de werkgever vergroten in mindering te kunnen brengen op de transitievergoeding. Voorwaarde daarvoor is wel dat de verworven kennis en vaardigheden niet zijn aangewend om de functie die de werknemer ten tijde van de activiteiten verrichte uit te oefenen. Hieronder maken wij enkele opmerkingen bij het Conceptbesluit zoals thans verwoord, waarbij de nadruk ligt op de juridisch-technische aspecten daarvan.

Wij voorzien afstemmingsproblemen met betrekking tot de voorwaarde dat de verworven kennis en vaardigheden niet mogen zijn aangewend om de functie die de werknemer ten tijde van de activiteiten verrichte uit te oefenen. Wanneer kan nu precies gezegd worden dat de scholingsactiviteiten niet tot doel hadden, dan wel niet zijn aangewend, om de eigen functie van de werknemer beter te kunnen vervullen? De toelichting bij het Conceptbesluit noemt onder andere het voorbeeld van een werknemer die werkzaam is als administratief medewerker. Een onderdeel van de werkzaamheden bestaat uit secretariële taken (agenda van de directeur beheren). De werknemer gaat een opleiding secretarieel en managementondersteuning volgen. Drie jaar later krijgt de werknemer de functie van secretaresse bij de werkgever. De toelichting bij het Conceptbesluit gaat ervan uit dat bij een nader ontslag de gemaakte kosten van de opleiding in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding, omdat zij niet als doel hadden het (beter) kunnen vervullen van de eigen functie van de werknemer. Dit roept de vraag op hoe het doel van de scholing kan worden vastgesteld? In het onderhavige voorbeeld zag de scholing op secretariële taken, terwijl een deel van de functie ook zag op secretariële taken. Waarom kan in het voorbeeld niet gezegd worden dat de scholing ook deels gericht is op het beter kunnen uitoefenen van de eigen functie? Moet voor het vaststellen van de voorwaarde dat de verworven kennis en vaardigheden niet zijn aangewend om de functie ten tijde van de activiteiten uit te oefenen, alleen gekeken worden naar de hoofdwerkzaamheden?

De toelichting lijkt ervan uit te gaan dat alle kosten voor een andere functie in mindering gebracht mogen worden op de transitievergoeding. In hoeverre is de vrees gerechtvaardigd dat werkgevers opleidingen en trainingen aanbieden die op het eerste gezicht buiten het bereik van de eigen functie liggen, maar met het oog op toekomstige doorgroei van de werknemer anders toch al wel aangeboden zouden zijn waardoor werknemers de facto hun eigen promotie gaan betalen?

Vraag: kan helder gemaakt worden op welke wijze vastgesteld moet worden of de scholings-activiteiten niet ten doel hadden, dan wel niet zijn aangewend, om de eigen functie ten tijde van de activiteiten (beter) uit te oefenen.

Omgekeerd kan de vraag gesteld worden of de werkgever die meer dan gemiddeld investeert in de opleiding van werknemers in hun eigen functie, daar niet voor beloond zouden mogen worden door deze meerkosten in mindering te brengen op een uiteindelijk te betalen transitievergoeding. De bovengemiddelde training – eventueel vast te stellen doordat de werknemer of vertegenwoordigers van werknemers hiermee moeten instemmen – leidt immers ook tot een betere inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt.

Verder kan de vraag gesteld worden hoe het doel van het Conceptbesluit – het verruimen van de mogelijkheid om inzetbaarheidskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding ter stimulering van de werkgever om te investeren in de brede en duurzame inzetbaarheid van werknemers – zich verhoudt tot artikel 2 lid 1 sub b van het Besluit. Daarin is geregeld dat transitie- en inzetbaarheidskosten alleen in mindering gebracht kunnen worden, indien de werknemer daarmee schriftelijk heeft ingestemd. Kan het beoogde doel wel behaald worden zonder aanpassing van artikel 2 lid 1 sub b van het Besluit?

Vraag: Kan verhelderd worden hoe het beoogde doel van het Conceptbesluit gelegen in de stimulering van werkgevers om te investeren in de brede inzetbaarheid van werknemers, zich verhoudt tot de gebondenheid van de werkgever aan artikel 2 lid 1 sub b van het Besluit?

2. Conceptbesluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming (het 'Conceptbesluit')

Art. 673e lid 1 sub b (nieuw) BW bepaalt dat het UWV de werkgever die een transitievergoeding verschuldigd was op verzoek een vergoeding verstrekt indien (i) de arbeidsovereenkomst is geëindigd met het vervallen van arbeidsplaatsen door beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming en (ii) de betrokken 'kleine werkgever';

- a. de AOW-leeftijd heeft bereikt, of
- b. als gevolg van ziekte of gebreken niet in staat is zijn werkzaamheden redelijkerwijze voort te zetten.

Deze vergoeding is in beginsel gelijk aan de betaalde transitievergoeding (evt. inclusief gemaakte inzetbaarheidskosten).

Het Conceptbesluit bevat een uitwerking van deze regeling. Hieronder maken wij enkele opmerkingen bij het Conceptbesluit zoals thans verwoord, waarbij de nadruk ligt op de juridisch-technische aspecten daarvan.

2.1 Verval van arbeidsplaatsen als gevolg van beëindiging werkzaamheden onderneming.

Zodra voor ten minste één werknemer door UWV toestemming voor ontslag wegens bedrijfsbeëindiging verleend is, of zodra de kantonrechter op deze grond de arbeidsovereenkomst ontbonden heeft, is voldaan aan het vereiste van verval van arbeidsplaatsen wegens beëindiging van de onderneming (artikel 2 Conceptbesluit).

Deze uitwerking houdt dus rekening met de situatie dat na een weigering van toestemming van het UWV, de kantonrechter alsnog ontbindt wegens bedrijfssluiting, maar niet met de spiegelbeeldige situatie: het is ook mogelijk dat de arbeidsovereenkomst na opzegging met verleende toestemming door het UWV later, op verzoek van de werknemer, door de kantonrechter hersteld wordt (art. 7:682 lid 1 sub a BW). Niet duidelijk is welke gevolgen dat heeft voor toepasselijkheid van het Conceptbesluit.

Bovendien is in beide gevallen ook nog hoger beroep bij het Hof en herstel van de arbeids-overeenkomst mogelijk, indien het Hof zou oordelen dat van een valide grond voor beëindiging wegens bedrijfssluiting geen sprake was. Dat zou kunnen leiden tot een verplichting voor de werknemer om de transitievergoeding terug te betalen, geldt dit dan ook voor de vergoeding die de werkgever al eerder van het UWV ontvangen heeft? Zou de werknemer in hoger beroep kiezen voor een billijke vergoeding in plaats van herstel, dan zou het UWV met de betaalde vergoeding financieel bijdragen aan een ontslag waarvoor eigenlijk geen grond was.

Hoewel begrijpelijk is dat het Conceptbesluit wil aanknopen bij een duidelijk en (relatief) snel oordeel over de vraag of sprake is van geldige ontslagen wegens een bedrijfssluiting, zou een terugbetalings-regeling of voorwaardelijke compensatiebetaling overwogen kunnen worden voor die gevallen waarin later anders geoordeeld wordt. Gedacht kan hierbij bijvoorbeeld worden aan situaties waarin later blijkt dat de onderneming toch niet geheel gestaakt is.

2.2 *Begrip onderneming*

Het Conceptbesluit richt zich op de werkgever met minder dan 25 werknemers in dienst. Indien de werkgever deel uitmaakt van een groep, geldt deze grens van 25 werknemers voor de groep. Bij een maatschap, vof of CV wordt gekeken naar het aantal werknemers in de 'onderneming'. Welke definitie van 'onderneming' wordt hier bedoeld? Zo kent bijvoorbeeld de WOR een eigen definitie, maar gaat het UWV volgens haar eigen uitvoeringsregels er voor de beoordeling van een ontslagaanvraag van uit dat de onderneming samenvalt met de formele werkgever, terwijl het Conceptbesluit de onderneming juist onderscheidt van de formele werkgever. Verduidelijking op dit punt is gewenst.

2.3 *Anti-misbruikbepalingen*

Het Conceptbesluit bevat in art. 4 enkele anti-misbruikbepalingen bij pensionering van de werkgever. Zo wordt bij een onderneming met verschillende dga's of vennoten, alleen compensatie verstrekt als de persoon die met pensioen gaat of wegens ziekte of gebreken stopt, al minstens twee jaar aan de onderneming verbonden was.

Ook kan niet opnieuw compensatie gevraagd worden indien de persoon die de onderneming staakt wegens pensionering later ook een andere onderneming staakt (art. 7 Conceptbesluit). Maar had die persoon dan eigenlijk wel compensatie moeten ontvangen voor betaalde transitievergoedingen in de eerste onderneming die hij staakte? Niet geregeld is de situatie dat compensatie wegens beëindiging van de onderneming wegens pensionering wordt verstrekt, waarna de betrokken persoon een nieuwe, eventueel vergelijkbare onderneming begint, mogelijk ook (deels) met dezelfde werknemers. In dat geval is de eerdere diensttijd potentieel op kosten van het algemene arbeidsongeschiktheidsfonds afgekocht. Wellicht is de gedachte dat een dergelijke 'doorstart' van een kleine werkgever na pensionering niet vaak zal voorkomen. Toch is dat niet uit te sluiten. De compensatieregeling geldt ook als één van de dga's of vennoten in een kleine onderneming met pensioen gaat; een of meer andere dga's of vennoten willen mogelijk wel vergelijkbare activiteiten in een nieuwe onderneming starten.

2.4 *Payroll werknemers*

Een kleine werkgever is een werkgever met minder dan 25 werknemers in dienst. Voor de berekening hiervan tellen uitzendkrachten en payrollwerknemers niet mee. Aangezien de voorgestelde WAB de payrollwerknemer in vele opzichten gelijk schakelt met gewone werknemers die in dezelfde onderneming werkzaam zijn, zou een nadere toelichting waarom payrollwerknemers hier niet meetellen voor de hand liggen. Dit temeer omdat een werkgever, wellicht in het zicht van pensionering, werknemers juist via een payrollconstructie zou kunnen gaan inzetten om onder de 25-werknemers grens te blijven.

Bovendien tellen ingevolge art. 24 lid 5 van de Ontslagregeling payrollwerknemers, die aan de werkgever ter beschikking zijn gesteld, juist wel mee bij het bepalen van het aantal werknemers dat die werkgever in dienst heeft als bedoeld in de artikelen 7:673a lid 2 en 7:673d lid 1 BW.

2.5 *Normaal bedrijfsrisico?*

De ratio voor de compensatieregeling is dat de ondernemer niet voorbereid zal zijn op ziekte waardoor hij zijn onderneming moet staken, en dat de ondernemer er van uit zal gaan dat hij zijn onderneming tegen de pensioenleeftijd zal kunnen verkopen of door iemand anders laten voortzetten. Als dit laatste niet lukt, is dat volgens de toelichting bij het Conceptbesluit geen normaal bedrijfsrisico. Het staken van de onderneming met betaling van transitievergoedingen leidt voor kleine werkgevers dan tot een relatief hoge last, waarbij de werkgever mogelijk zijn privévermogen moet aanspreken.

Voorstelbaar is dat zich dergelijke gevallen voordoen, maar een vraag blijft toch wel of de ondernemer die zijn pensioen ziet naderen als ondernemer niet ook rekening moet houden met de mogelijkheid dat dit tot het eindigen van de onderneming leidt (en daarvoor dus tijdig geld moet reserveren). Evenwichtiger zou zijn om de compensatieregeling alleen toegankelijk te maken voor kleine werkgevers die bij uitbetaling van de transitievergoedingen aantoonbaar financieel in de problemen komen, bijvoorbeeld door een vermogenstoets toe te passen over het eigen vermogen in de onderneming in de laatste twee jaar vóór pensionering. Hierbij zouden ook onttrekkingen aan het ondernemingsvermogen door de werkgever in bijvoorbeeld de laatste twee jaar in ogenschouw genomen moeten worden om oneigenlijke prikkels voor op te ruime voet levende ondernemers tegen te gaan. Dit alles zou (toetsing van) de compensatieregeling wel complexer maken, maar voorkomt tegelijkertijd de verstrekking van een 'bonus' aan ondernemers die in het zicht van hun pensioen geen voorzorgsmaatregelen treffen. Een alternatief is om pensionering als gewoon bedrijfsrisico aan te merken en de compensatie van transitievergoedingen dus voor te behouden aan gevallen van ziekte.

Lagere regelgeving premiedifferentiatie naar type contract

1. Leeswijzer

Bij de internetconsultatie van het conceptwetsvoorstel WAB is door VAAN en VvA reeds uitgebreid stilgestaan bij de vraag in hoeverre de voorgenomen introductie van WW-premiedifferentiatie naar type contract kan bijdragen aan de doelstellingen van de WAB. Diverse van deze bevindingen staan met het verschijnen van het definitieve wetsvoorstel nog steeds overeind. Hieronder volgt in par. 2. allereerst een korte samenvatting van de reeds eerder verschenen bevindingen van VAAN en VvA bij het conceptwetsvoorstel.

Daarna zal de focus liggen op onze bevindingen bij de materiële bepalingen van het voorgestelde artikel 27 WfsV en de uitwerkingen daarvan in het Conceptbesluit Wfsv. In par. 3 bespreken wij de vormgeving van premiedifferentiatie naar type contract in het voorgestelde artikel 27, lid 1 tot en met 3 Wfsv en de beoogde doelgroepen van de hoge en de lage premie. Vervolgens besteden wij in par. 4 aandacht aan de regeling van de hoogte van de lage en de hoge premie in artikel 2.2 Conceptbesluit Wfsv. Ten slotte bespreken wij in par. 5 de materiële bepalingen van de herzieningsregeling in artikel 2.3, lid 1 tot en met 3 van het Conceptbesluit WFSV.

2. Samenvatting bevindingen VAAN-VvA bij conceptwetsvoorstel

De voorgestelde systematiek van premiedifferentiatie naar de aard van het contract vormt naar onze mening in beginsel een zinvolle maatregel voor het bevorderen van het aanbieden van vaste contracten aan werknemers en vormt in beginsel een adequaat instrument om afwenteling op de WW bij cyclische werkloosheid te beperken. Premiedifferentiatie naar de aard van het contract bevordert daarnaast de uitvoerbaarheid van de premieheffing en brengt waarschijnlijk een belangrijke beperking mee van het aantal juridische procedures met de Belastingdienst.

Bij VAAN en VvA zijn vragen gerezen over de handhaafbaarheid van de voorgestelde regeling. Betwijfeld wordt of de voorgestelde systematiek een afdoende waarborg vormt tegen druk op de arbeidsverhouding, oneigenlijk gebruik en fraude met het onbepaaldetijdscontract met een eenduidige arbeidsomvang. Een ander bezwaar is dat de voorgestelde systematiek beperkte prikkels bevat om ontslag en ontstaan en voortbestaan van werkloosheid te beperken.

Om te komen tot een evenwichtige systematiek, waarbij recht wordt gedaan aan het verzekeringskarakter- en de prikkelwerking van de WW en teneinde oneigenlijk gebruik van en fraude met onbepaaldetijdscontracten te beperken, hebben wij voorgesteld om de termijn waarbinnen herziening van de lage naar de hoge uitkering zal plaatsvinden, te verlengen naar het ontvangen van een WW-uitkering in verband met het (be)eindigen van de arbeidsovereenkomst binnen drie jaar (in plaats van een jaar). Daarnaast hebben wij in overweging gegeven om (met terugwerkende kracht van maximaal een jaar) herziening van de hoge naar de lage premie te introduceren in de gevallen waarin na drie jaar opeenvolgende bepaaldetijdscontracten met een eenduidige arbeidsomvang een contract voor onbepaalde tijd is ontstaan.

Ten slotte gaven wij de regering in overweging om opnieuw een op artikel 50a Wfsv (oud) gestoelde bepaling die het mogelijk maakt de hoogte van de premie te laten afhangen van de mate waarin de werkgever maatregelen heeft getroffen om duurzame arbeidsparticipatie te bevorderen, in de Wfsv op te nemen.⁶

⁶ Zie voor de bevindingen van VAAN-VvA voorts: L. van den Berg, VAAN-VvA – Wab-premiedifferentiatie, TAP 2018/155.

3. *De vormgeving van premiedifferentiatie naar type contract in het voorgestelde artikel 27 Wfsv*

Volgens het voorgestelde artikel 27 lid 1 Wfsv zal WW-premiedifferentiatie gaan plaatsvinden naar het type van het contract. Een lage premie zal gelden voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, niet zijnde een oproepovereenkomst als bedoeld in het nieuw voorgestelde negende en tiende lid van artikel 628a BW. Voor de overige werknemers zal een hoge premie gelden.

Volgens hetzelfde artikellid zullen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere regels worden gesteld over het verschil tussen de hoge en de lage premie en over de gevallen waarin in afwijking van de eerste zin met terugwerkende kracht de hoge premie van toepassing is.

Voorts kunnen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere voorwaarden worden gesteld aan de toepassing van de lage premie en over de wijze waarop de premie wordt herzien in de gevallen waarin met terugwerkende kracht de hoge premie van toepassing is.⁷

De doelgroep van de hoge premie

De hoge premie geldt in de eerste plaats voor alle werkenden met een bepaalde tijdscontract. Voorts geldt de hoge premie voor werkenden die werkzaam zijn op basis van een oproepovereenkomst als bedoeld in het voorgestelde artikel 628a lid 9 en lid 10 BW.

Van een oproepovereenkomst in de zin van het voorgestelde artikel 628a lid 9 BW is sprake indien;

a. de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van:

1°. ten hoogste een maand; of

2°. ten hoogste een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is gespreid over die tijdseenheid; of

b. de werknemer op grond van artikel 628, lid 5 of lid 7, geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.

Commentaar:

Met de aansluiting bij de voorgestelde definitie van de oproepovereenkomst in artikel 7:628a BW wordt de doelgroep van de hoge premie aanzienlijk duidelijker afgebakend dan met de voorgenomen definitie in het conceptwetsvoorstel.

Het voorgestelde artikel 628a lid 9 onderdeel b vormt naar onze mening in beginsel een zinvolle aanvulling op het conceptwetsvoorstel. Het opleggen van een hoge premie voor werknemers die in hun schriftelijke arbeidsovereenkomst een loonuitsluitingsbeding hebben opgenomen, brengt immers mee dat voorkomen wordt dat werkgevers het in hun macht hebben ondernemersrisico's af te wentelen op de WW.

Hierbij valt echter de kanttekening te maken, dat er branches zijn waarin de keuze voor een flexibel contract niet zonder meer een band heeft met een beroep op de WW. Hierdoor bestaat het risico bestaat dat werkgevers in branches waar sprake is van een onvermijdelijk fluctuerende werkvoorraad, gaan vluchten in automatisering en het aannemen van zzp'ers.⁸

⁷ TK 2018-2019, 35 074, nr. 2, p. 12.

⁸ Vgl. W.L. Roozendaal, Premiedifferentiatie WW, TRA 2018/76.

De doelgroep van de lage premie

De lage premie mag ten eerste worden afgedragen voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarbij een gegarandeerde arbeidsomvang geldt in de vorm van één aantal uren over een periode van maximaal een maand. De lage premie mag eveneens worden afgedragen wanneer voor de werknemer een gegarandeerde urenomvang over een periode van ten hoogste een jaar geldt, mits het recht op loon evenredig over die periode is gespreid.

De bedoeling hiervan is tegemoet te komen aan sectoren die afhankelijk zijn van seizoensarbeid, waaronder de land- en tuinbouw. Daarin is het vaak niet mogelijk om met werknemers met een vast contract een vaste arbeidsomvang per week of maand overeen te komen. Daarom maakt de regering het mogelijk om ook de lage premie af te dragen voor contracten waarbij de arbeidsomvang per jaar overeen is gekomen, mits het recht op loon gelijkmatig over het jaar is gespreid (de zogenoemde jaarurennorm).⁹

Het wetsvoorstel bevat in het voorgestelde lid 2 van artikel 27 Wfsv een bepaling dat de lage premie eveneens geldt voor uitkeringsgerechtigden. Lid 3 bewerkstelligt dat werknemers met een beroepsbegeleidende leerweg-traject onder de lage premie vallen. De regering vindt het wenselijk werkgevers te stimuleren opleidingsplekken aan te bieden aan leerlingen in het beroepsonderwijs. Het beroepsonderwijs is immers van groot belang voor het functioneren van de arbeidsmarkt. Dat rechtvaardigt in de ogen van de regering deze uitzondering.¹⁰

Volgens het voorgestelde artikel 628a lid 10 BW kunnen bij algemene maatregel van bestuur nader regels worden gesteld over wanneer sprake is van een oproepovereenkomst. Daarbij kan volgens de Memorie van Toelichting tevens worden bepaald dat bepaalde vormen van arbeidsovereenkomsten niet aangemerkt worden als oproepovereenkomst in de zin van dit artikel. Voornemen is om daarbij te bepalen dat in het geval aan de werknemer naast een vaste arbeidsomvang consignantiediensten of bereikbaarheidsdiensten zijn opgelegd, geen sprake is van een oproepovereenkomst.¹¹

Commentaar:

Met de nieuw voorgestelde definitie van de groep werknemers voor wie de hoge premie geldt, is eveneens tegemoetgekomen aan duidelijkheid over de groep werknemers die in aanmerking komen voor de lage premie.

Door het vereiste dat de arbeidsomvang moet zijn gedefinieerd als één aantal uren per tijdseenheid van een maand of jaar bestaat voor een werknemer echter nog steeds een (mogelijk zeer) beperkte mate van zekerheid over de invulling van zijn werkweek. Hierdoor rijst de vraag of de keuze om een hoge premie te heffen voor werknemers met een min-max contract met een weekurennorm, gecombineerd met een kleine bandbreedte hebben te rechtvaardigen valt. De regering rechtvaardigt het uitzondering van de werknemers met een min-maxcontract met de overweging dat een werknemer met een dergelijk contract zekerheid heeft over de minimaal te werken uren, maar niet over de mogelijk extra te werken uren. Dat maakt volgens de regering dat hij minder goed in staat is zich tevens beschikbaar te stellen om elders arbeid te verrichten; hij kan immers ook opgeroepen worden voor arbeid boven de minimaal afgesproken uren en zal zich ook (gratis) beschikbaar moeten houden voor die uren.¹² Naar onze mening gaat dit argument mogelijk in veel meerdere mate op voor werknemers met een gegarandeerde arbeidsomvang over een periode van een maand of een jaar.

Vanuit VAAN en VvA bestaan aarzelingen bij de werkbaarheid van de jaarurennorm, met name voor branches die zich kenmerken door cyclische werkloosheid. Het is niet uit te sluiten dat met name

⁹ TK 2018–2019, 35 074, nr. 3 77

¹⁰ TK 2018- 2019, 35 074, nr. 3, p. 78.

¹¹ TK 2018-2019, 35 074, nr. 3, p. 132.

¹² TK 2018–2019, 35 074, nr. 3, p. 76.

personen met een zwakke arbeidsmarktpositie in dergelijke branches akkoord gaan met een contract met een jaarurennorm. Het is denkbaar dat de werknemer in de periodes waarin de werkgever geen werk voor hem heeft, geen ander werk vindt en zodoende op een maandinkomen komt dat onder het sociaal minimum ligt. In dergelijke gevallen brengt de jaarurennorm mee dat het werkloosheidsrisico voortaan op ofwel de werknemer, dan wel op de bijstand wordt afgewenteld.

In dit verband rijst eveneens de vraag hoe in de toekomst de afbakening van het min-max contract met het krachtens artikel 628a lid 10 niet-aanmerken van arbeidsovereenkomsten van een vaste arbeidsomvang zal plaatsvinden. Wij vragen de regering bij de vormgeving van een op artikel 628a lid 10 gebaseerde AmvB alert te zijn op mogelijk oneigenlijk gebruik.

De in het wetsvoorstel opgenomen aanvullingen in de leden 2 tot en met 3 van artikel 27 Wfsv achten wij gerechtvaardigd.

4. De regeling van de hoogte van de lage en de hoge premie in artikel 2.2 Conceptbesluit Wfsv

Volgens artikel 2.2 van het conceptbesluit WFSV wordt het hoge percentage voor het Awf vijf procentpunten hoger vastgesteld dan het lage percentage.

De regering benadrukt in de Memorie van Toelichting dat de prikkel om vaste contracten aan te bieden in de toekomst leidend zal zijn de premiestelling. Na inwerkingtreding zal vervolgens worden bezien wat de effecten zijn van de prikkel, in combinatie met de andere maatregelen van dit wetsvoorstel. Van tijd tot tijd zal met de sociale partners worden bekeken of het gehanteerde verschil tussen de hoge en lage WW-premies nog het beoogd effect heeft.¹³

Aangezien het op dit moment niet mogelijk is om de effecten van verschillende varianten door te rekenen, wordt vooralsnog de schadelast van vaste en tijdelijke contracten als uitgangspunt genomen.

Commentaar:

Wij constateren dat (in de toekomst) volgens het kabinet de prikkel om vaste contracten te bevorderen leidend is voor de premiestelling. De in par. 5 te bespreken voorgestelde regeling van herziening van de lage in de hoge premie toont naar onze mening echter aan dat het kabinet nog wel degelijk oog heeft voor het verzekeringskarakter van de WW. Wij achten het van groot belang dat binnen de toekomstige premiesystematiek van de WW prikkels blijven bestaan om werkloosheid zo mogelijk te beperken en werknemers duurzaam inzetbaar te houden op de arbeidsmarkt. Wij verwijzen in dit verband naar de suggesties opgenomen in par. 2.

5. De herzieningsregeling in artikel 2.3 Conceptbesluit WFSV

Artikel 2.3 Conceptbesluit WFSV

Het ontwerpbesluit Wfsv voorziet bovendien in de mogelijkheid van herziening van de lage in de hoge premie. Volgens art. 2.3 van het ontwerpbesluit zal in vier gevallen herziening van de lage naar de hoge premie plaatsvinden:

- De dienstbetrekking van de werknemer wordt binnen vijf maanden na aanvang van de dienstbetrekking beëindigd;

Commentaar:

Met deze bepaling wordt voorkomen dat werkgevers oneigenlijk gebruik maken van de mogelijkheden die de voorgestelde verlengde duur van de proeftijd bij onbepaaldetijdscontracten biedt. Deze maatregel lijkt ons gerechtvaardigd.

¹³ TK 2018-2019, 35074, nr. 3, p. 118 (Memorie van Toelichting).

- De werknemer krijgt binnen een kalenderjaar meer dan 30% uren verloond dan contractueel is overeengekomen, tenzij het aantal overeengekomen uren 35 uur per week of meer bedraagt;

Commentaar:

Bovenstaande regeling brengt mee dat onder de lage premie 30% meer uren mag worden verloond dan de overeengekomen vaste arbeidsomvang, tenzij er sprake is van een voltijdscontract.¹⁴ Met deze bepaling wordt werkgevers in vergelijking met het conceptwetsvoorstel meer vrijheid geboden om de vaste arbeidsomvang te overschrijden. Geconstateerd kan worden dat de regering hiermee de facto min-max contracten toestaat met een bandbreedte van 30%. Hiermee ontstaat spanning met het in de Memorie van Toelichting opgenomen uitgangspunt, dat min-maxcontracten niet in aanmerking komen voor de lage premie, omdat de werknemer met een min-maxcontract minder goed in staat is zich tevens beschikbaar te stellen om elders arbeid te verrichten; hij kan immers ook opgeroepen worden voor arbeid boven de minimaal afgesproken uren en zal zich ook (gratis) beschikbaar moeten houden voor die uren.¹⁵

De voorgestelde uitzondering voor voltijdscontracten lijkt ons gerechtvaardigd.

- De werknemer krijgt binnen een jaar na aanvang van de overeenkomst een WW-uitkering uit hoofde van diezelfde arbeidsovereenkomst;

Commentaar:

Deze bepaling voorkomt volgens de Nota van Toelichting bij het Conceptbesluit dat vaste contracten flexibel worden ingezet door na korte tijd de overeenkomst (al dan niet met wederzijds goedvinden) te laten eindigen. In het geval van herleving van een WW-uitkering wordt de lage premie herzien bij de werkgever waar het arbeidsurenverlies (de reden voor herleving) ontstaat. Wij hebben in ons commentaar bij het conceptwetsvoorstel reeds het voorstel gedaan om de termijn waarbinnen herziening van de lage naar de hoge uitkering zal plaatsvinden, te verlengen naar het ontvangen van een WW-uitkering in verband met het (be)eindigen van de arbeidsovereenkomst binnen drie jaar. Hiermee zou meer recht worden gedaan aan het verzekeringskarakter- en de prikkelwerking van de WW en zal oneigenlijk gebruik van en fraude met onbepaaldetijdscontracten kunnen worden beperkt.

De regering geeft in de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel aan deze suggestie niet over te nemen, omdat het hogere WW-risico van flexibele arbeid al voldoende tot uitdrukking komt in de hogere WW-premie voor flexibele contracten.¹⁶ Wij benadrukken hier dat de herzieningsregeling juist betrekking heeft op (oneigenlijk gebruik van) vaste contracten en vragen de regering om opnieuw in te gaan op de vraag in hoeverre de uitbreiding van de herzieningsregeling op dit punt wenselijk en mogelijk is.

Ten slotte wijzen we erop dat het met terugwerkende kracht heffen van de hoge premie wordt voorkomen als de werknemer geen WW aanvraagt. Dit kan leiden tot het onder druk zetten van werknemers om geen WW-uitkering aan te vragen.

- De werknemer krijgt een WW-uitkering, 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 diezelfde dienstbetrekking.

¹⁴ TK 2018-2019, 35074, nr. 3, p. 77 (Memorie van Toelichting).

¹⁵ TK 2018-2019, 35 074, nr. 3, p. 76.

¹⁶ TK 2018-2019, 35 074, nr. 3, p. 117.

Commentaar:

Deze bepaling brengt mee dat de periode waarover wordt teruggekeken voor het oordeel of de hoge premie met terugwerkende kracht moet worden betaald, met een jaar wordt verlengd indien wordt vastgesteld dat binnen één jaar na aangaan van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsurenverlies de hoge premie moet worden betaald.¹⁷ Deze bepaling voorkomt dat bijvoorbeeld voltijds vaste contracten worden aangegaan waarvan vervolgens in een (seizoensmatig) patroon het aantal te werken uren naar beneden en naar boven wordt bijgesteld. Zonder deze bepaling zou bij het eerste arbeidsurenverlies eenmalig de lage premie moeten worden herzien, maar kan vanaf het tweede jaar de lage premie worden toegepast terwijl het aantal te werken uren fluctueert (en er aanspraak wordt gemaakt op de WW).¹⁸

Deze maatregel lijkt ons gerechtvaardigd.

Artikel 2.4 Conceptbesluit Wfsv

Volgens artikel 2.4 van het ontwerpbesluit WFSV geldt als nadere voorwaarde voor het toepassen van het lage percentage van de premie, dat de werkgever een afschrift van de arbeidsovereenkomst opneemt in zijn loonadministratie. Dit maakt het volgens de toelichting bij het ontwerpbesluit voor de Belastingdienst mogelijk te controleren of daadwerkelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang.¹⁹

Commentaar:

Met de toevoeging van artikel 2.4 Conceptbesluit Wfsv wordt tegemoetgekomen aan vraag die bij VAAN en VvA is gerezen over de invulling van het begrip 'arbeidsovereenkomst'. Met de invoering van artikel 2.4 Conceptbesluit Wfsv komt duidelijker naar voren dat uit de schriftelijke arbeidsovereenkomst met de werknemer moet blijken of sprake is van een vast of een flexibel contract in de zin van het voorgestelde artikel 27, lid 1 Wfsv. Wij benadrukten reeds in ons commentaar bij het conceptwetsvoorstel dat in de sfeer van handhaving door de Belastingdienst het eisen van een schriftelijke arbeidsovereenkomst met de werknemer een aanvullende rol kan spelen bij het voorkomen van oneigenlijk gebruik en fraude. De werknemer die de beschikking heeft over een schriftelijk contract voor onbepaalde tijd met een eenduidige arbeidsomvang, maakt naar alle waarschijnlijkheid immers een betere kans in een civiele procedure omtrent het voortbestaan of de urenomvang van zijn contract.

Of en in hoeverre werknemers (met een zwakke arbeidsmarkt- en onderhandelingspositie) hun recht bij de civiele rechter zullen gaan halen, is echter de vraag. Hierdoor blijft de nieuwe systematiek naar onze mening gevoelig voor druk op de arbeidsverhouding, oneigenlijk gebruik en fraude.

¹⁷ TK 2018-2019, 35 074, nr. 3, p. 123.

¹⁸ Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 35 074, nr. 3 79

¹⁹ Ontwerpbesluit Wfsv, t.a.p., p. 12.

VAAN – VvA Werkgroep Internetconsultatie WAB

Mr. dr. L. (Lucy) van den Berg ²⁰	Universitair docent Sociaal Recht aan de Vrije Universiteit Amsterdam
Mr. P.J.B.M. (Pascal) Besselink ²¹	Jurist te Arnhem
Prof. mr. A.R. (Ruben) Houweling ²²	Hoogleraar Arbeidsrecht aan de Erasmus Universiteit Rotterdam
Mr. M.J.M.T. (Max) Keulaerds ²³	Advocaat te Den Haag
Mr. dr. D.M.A. (Vivian) Bij de Vaate ²⁴	Universitair docent Sociaal Recht aan de Vrije Universiteit Amsterdam
Mr. P. (Paul) Vestering ²⁵	Advocaat te Amsterdam

²⁰ Bijdrage: Premiedifferentiatie naar type contract

²¹ Bijdrage: Oproepovereenkomst

²² Bijdrage: Eindredactie

²³ Bijdrage: Eindredactie

²⁴ Bijdrage: Transitievergoeding

²⁵ Bijdrage: Transitievergoeding