

HOOFDSTUK 1

Inleiding

F.J.L. PENNINGEN EN L.C.J. SPRENGERS

1.1 Ontwikkelingen in het ontslagrecht

Voorafgaand aan Wwz

Voorafgaand aan de invoering van de Wwz is er vele jaren debat gevoerd over met name de toekomst van het ontslagrecht. De laatste belangrijke wijziging in het arbeidsrecht vóór de Wwz was de invoering van de Wet flexibiliteit en zekerheid in 1999. In het debat in de Eerste Kamer over dat wetsontwerp zegde de toenmalige minister toe nader onderzoek te laten verrichten naar de toekomst van het ontslagrecht. Daartoe is de Commissie-Rood ingesteld, die vervolgens een advies uitbracht over de toekomst van het duaal ontslagrecht.¹ Een aantal jaren later is ook aan een andere commissie, de Commissie-Bakker, gevraagd zich te buigen over de toekomst van het ontslagrecht. Deze commissie heeft haar opdracht aangegrepen om met name te wijzen op de problemen die door de toenemende vergrijzing op de arbeidsmarkt te voorzien zouden zijn.² Vanuit de Tweede Kamer werden initiatiefwetsvoorstellen ingediend: een voorstel tot afschaffing van de preventieve ontslagtoets³ en een voorstel om de door de werkgever gemaakte kosten voor scholing van een werknemer bij de ontbindingsvergoeding in rekening te brengen.⁴

Wijzigingen Wwz

Dat er wijzigingen in de lucht hingen wees de barometer van het arbeidsrecht dus al geruime tijd aan. In 2013 en 2014 kwamen een aantal ontwikkelingen samen, die ertoe geleid hebben dat het toen wel gelukt is om in een zeer kort tijdsbestek tot aanpassingen in het arbeidsrecht te komen. Factoren die daarbij een grote rol speelden waren de samenstelling van het tweepartijkabinet van VVD en PvdA, de grote economische crisis die maatregelen vergde, mede vanwege de monetaire afspraken gemaakt in EU-verband, de behoefte met name ook aan werkgeverszijde om tezamen met kabinet en vakbonden tot een Sociaal akkoord te komen met het oog op de gewenste arbeidsrust en het voorkomen van crisis binnen met name de grootste vakorganisatie, de FNV, die in een moeizaam fusieproces verkeerde.

1 Commissie-Rood, *Rapport van de Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel, Afscheid van het duale ontslagrecht*, Den Haag: Ministerie van SZW 2000; Ministerie van SZW, *Hoofdlijnen heroverweging arbeidsovereenkomstenrecht en ontslagrecht*, 3 juli 2007, AV/IR/2007/23064.

2 Commissie-Bakker, *Naar een toekomst die werkt*, Den Haag 2008, www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2008/06/16/naar-een-toekomst-die-werkt-advies-commissie-arbeidsparticipatie.

3 *Kamerstukken II* 2011/12, 33075, nr. 2.

4 Aankondiging CDA-Kamerlid Van Hijum wetsvoorstel over hoogte ontslagvergoeding, NRC 5 oktober 2011.

Deze mengeling van uiteenlopende belangen heeft geleid tot het Sociaal akkoord 2013 dat erop was gericht om te komen tot een sociaal en ondernemend land. Dat akkoord heeft de leidraad gevormd voor de Wwz.⁵ Het Sociaal akkoord heeft er enerzijds aan bijgedragen dat het wetsontwerp Wwz in een snel tempo afgerond is. Anderzijds heeft het ervoor gezorgd dat de discussie over de doelstellingen die met de Wwz worden nagestreefd en de te verwachten effecten ervan niet fundamenteel gevoerd is, omdat het kompas van het Sociaal akkoord grotendeels de koers bepaalde. Dit blijkt bijvoorbeeld goed uit het feit dat een ander (initiatief-)wetsontwerp over de normalisering van de ambtelijke rechtspositie⁶ inhoudelijk niet betrokken is bij de totstandkoming en de behandeling van de Wwz (of omgekeerd, de Wwz niet bij de bespreking van het wetsontwerp Normalisering). Op het moment dat een voorstel voorligt om het grootste deel van de ambtenaren onder te gaan brengen in het civiele arbeidsrecht, inclusief het ontslagrecht, had het wel voor de hand gelegen om ten gronde een vergelijking te maken tussen het ambtelijke en civiele ontslagrecht om aan de hand daarvan te komen tot de kenmerken van een nieuwe uniform arbeids-, en met name ontslagrecht. Daar is geen sprake van geweest. Dat paste niet binnen de wens om snelheid te maken en de wet in ieder geval binnen de kabinetsperiode-Rutte II aangenomen en ingevoerd te krijgen. Het paste ook niet binnen de afspraken van het Sociaal akkoord.

De snelheid van het wetgevingstraject heeft niet verhinderd, en heeft er mogelijkterwijs juist voor gezorgd, dat vanuit wetenschap en de arbeidsrechtpraktijk met een overeenkomstige snelheid het wetsontwerp Wwz van alle kanten belicht en becommentarieerd is. Er zijn in vroeg stadium themanummers van juridische tijdschriften over het wetsontwerp verschenen⁷ en vanuit verschillende beroepsverenigingen, zoals de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN)⁸ en de Vereniging van Arbeidsrecht (VvA),⁹ is inbreng aangeleverd.

Deze inbreng vanuit wetenschap en de praktijk is vervolgens opgepakt door het parlement. Zowel in de behandeling in de Tweede als de Eerste Kamer zijn de nodige vragen aan de minister voorgelegd over doelstellingen en mogelijke effecten van het wetsontwerp, als ook over een groot aantal wetstechnische aspecten van het wetsontwerp. De gehele parlementaire geschiedenis inclusief een gedeelte van de aangedragen commentaren

5 Stichting van de Arbeid, *Perspectief voor een sociaal en ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020*, Den Haag 11 april 2013.

6 *Kamerstukken* 2010/11, 32550; ingediend in 2010 als initiatiefwetsvoorstel van D66 en CDA; het voorstel is op 8 november 2016 aangenomen door de Eerste Kamer.

7 Themanummer *Nieuw ontslagrecht*, TAP 2014/1; *Special*, TRA 2014/3.

8 D.M.A. Bij de Vaate en W.H.A.C.M. Bouwens, 'Voorwaardelijke ontbinding onder de Wwz', TRA 2016/68. VAAN, Wetsvoorstel werk en zekerheid 33818 in de praktijk gebracht (Samenvattend verslag Symposium 21 januari 2014 van de VAAN); Notitie Wetsvoorstel werk en zekerheid (33818). Vragen en opmerkingen ten behoeve van de behandeling in de Eerste Kamer, VAAN 24 maart 2014, alsmede een andere notie van 12 mei 2014; Voorstel voor een vereenvoudigd ontslagrecht bij invoering Wet werk en zekerheid, VAAN 2 en 30 juni 2014.

9 L.G. Verburg, E.F.A. van Buitenen, C.J. Frikkee, M.V. Ulrici en J.P.H. Zwemmer (red.), *Wetsvoorstel Wet werk en zekerheid. Commentaar en aanbevelingen werkgroep ontslagrecht VvA* (Reeks VvA nr. 410, Deventer: Kluwer 2014; D.F. Berkhout en A.Ph.C.M. Jaspers, 'Geschillencommissies bij cao: het voorstel tot privatisering van het ontslagrecht' (hoofdstuk 5) en M.A. de Blécourt, M. Diepenbach en R. Hampsink, 'Maatwerk bij het bepalen van de ontslagvolgorde: nu en na de Wet werk en zekerheid' (hoofdstuk 6) in: L.C.J. Sprengers en G.W. van der Voet, *Arbeidsrechtelijke reflecties 2014* (Reeks VvA nr. 42), Deventer: Kluwer 2014.

vanuit wetenschap en de praktijk zijn terug te vinden in de uit twee kloeke delen bestaande uitgave van deze parlementaire geschiedenis.¹⁰

Met ingang van 1 januari 2015 zijn een aantal van de flexbepalingen in werking getreden en met ingang van 1 juli 2015 de meeste van de overige bepalingen, waaronder de wijzigingen in het ontslagrecht. In een ongekend kort wetgevingstraject zijn daarmee een aantal onderwerpen die de discussie over het Nederlandse arbeidsrecht de laatste decennia hebben beheerst aangepakt. Deze betreffen maatregelen om de rechtsbescherming van flexkrachten te versterken en oneigenlijke inzet van flexkrachten te verminderen; werkgever en werknemer te stimuleren om als beëindiging van de arbeidsovereenkomst gewenst wordt dit in onderling overleg te regelen, als dat niet lukt wordt de preventieve ontslagtoets gehandhaafd; en de rol van de rechter bij het vaststellen van de vergoeding bij ontslag terug te dringen door introductie van een transitievergoeding en een beperkte mogelijkheid voor de rechter om een billijke vergoeding toe te kennen. Daarmee werd het verschil in uitkomst voor de ontslagvergoeding als gevolg van de verschillende ontslagroutes, ontbinding via de kantonrechter of opzegging na toestemming van het UWV, weggenomen.

Na invoering van de Wwz

Na het eerste jaar Wwz zijn er een aantal evaluaties van de Wwz verschenen.¹¹ Het debat over de uitkomsten van deze evaluaties weerspiegelde het verloop van het debat over de Wwz: het politiek en maatschappelijk compromis bereikt tussen kabinet en sociale partners zoals vastgelegd in het Sociaal akkoord in 2013 laat zich moeilijk vertalen in enkelvoudige doelstellingen of effecten. Daardoor is bijvoorbeeld een vraag als 'Heeft de Wwz het ontslagrecht soepeler gemaakt?' moeilijk eenduidig te beantwoorden. Het is enerzijds de vraag of het soepeler maken als zodanig als doel van de Wwz is aan te merken; anderzijds moeten effecten niet alleen afgemeten worden aan de hand van de gepubliceerde rechtspraak, maar zal daarbij ook de ontslagpraktijk in den brede betrokken dienen te worden. Waarbij het dan ook nog moeilijk is om de effecten van de aantrekkende economie op de ontslagpraktijk te onderscheiden van de effecten van de Wwz.

Wijzigingen WAB

In 2017 is er een nieuw kabinet aangetreden, het kabinet-Rutte III, waarin de VVD zitting heeft, maar de PvdA niet meer. CDA, D66 en de ChristenUnie zijn de overige partijen vertegenwoordigd in het kabinet. Het Regeerakkoord *Vertrouwen in de toekomst* kondigde een aantal nieuwe plannen op het terrein van de arbeidswetgeving aan.¹² Deze plannen zijn vervolgens uitgewerkt in het wetsontwerp Wet arbeidsmarkt in balans, dat op

10 G.C. Boot, A.R. Houweling en M.J.M.T. Keulaerds, *Parlementaire geschiedenis Wet werk en zekerheid*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2015.

11 J.H. Bennaars e.a., *Evaluatie Ontslaggronden WWZ*, Amsterdam: HSI 2016; Stichting van de Arbeid, *Uitkomsten overleg over ervaren knelpunten met betrekking tot de uitvoering Wet werk en zekerheid*, 18 april 2016; *Kamerstukken II 2015/16*, 34351, nr. 18 (Evaluatie Wet werk en zekerheid); A.R. Houweling, M.J.M.T. Keulaerds en P. Kruit, *Evaluatie onderzoek Wwz 2016*, VAAN-VvA, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2016; SEO Economisch onderzoek, *De kosten van ontslag met wederzijds goedvinden voor werkgevers*, in opdracht van het Ministerie van Economische zaken, Amsterdam mei 2017.

12 *Vertrouwen in de toekomst*, Regeerakkoord 2017-2021 van VVD, CDA, D66 en ChristenUnie, 10 oktober 2017.

7 november 2018 bij de Tweede Kamer is ingediend.¹³ Uiteindelijk is de WAB met ingang van 1 januari 2020 in werking getreden.¹⁴ Daaraan voorafgaand was de mogelijkheid geboden om via internetconsultatie te reageren op een conceptvoorstel van de WAB. Dit heeft geleid tot 278 reacties, waaronder ook een gezamenlijke reactie van de VAAN en de VvA.¹⁵

Het kabinet-Rutte III besloot om de uitkomsten van de evaluatie van de Wwz niet af te wachten alvorens over te gaan tot het aanbrennen van wijzigingen in het ontslagrecht door invoering van de WAB. De rechtspraak van de Hoge Raad over de Wwz was nog niet op stoom gekomen op moment dat de wijzigingsvoorstellen bij het parlement werden ingediend. De WAB draait de Wwz niet over de hele linie terug en schaft bijvoorbeeld niet de preventieve ontslagtoets af. De WAB is daarmee minder ingrijpend dan de Wwz. Wel heeft de WAB een enkele wijziging die was aangebracht door de Wwz weer teruggebracht naar de eerdere situatie, zoals de keten van bepaaldetijdcontracten die weer op maximaal drie jaar is bepaald. De aanpassingen in het ontslagrecht betreffen enerzijds een versoering van de transitievergoeding door niet langer een hogere transitievergoeding na tien jaar dienstverband toe te kennen en anderzijds een verruiming door het recht op transitievergoeding vanaf de eerste dag in te laten gaan; de drempel van 24 maanden is komen te vervallen. Ook is een nieuwe ontslaggrond, de *i*-grond, geïntroduceerd waarbij een cumulatie van enkele ontslaggronden mogelijk wordt met mogelijke oplegging van een hogere transitievergoeding. Verder zijn bepalingen opgenomen ter versterking van de rechtspositie van oproepkrachten en de payrollmedewerkers en is voorzien in een premiedifferentiatie in de WW. Ook bevat de WAB maatregelen gericht op het stimuleren van werkgevers om eerder te kiezen voor het aanbieden van een vaste arbeidsovereenkomst, dat wil zeggen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voorstellen tot wijziging van bepalingen rondom de proeftijd, de verlenging tot een maximale termijn van vijf maanden voor de proeftijd en beperking van de mogelijkheden om gebruik te maken van een proeftijdontslag bij een vast contract, hebben de eindstreep niet gehaald.¹⁶

Andere ontwikkelingen

Inmiddels kan geconstateerd worden dat de Hoge Raad op verschillende onderdelen van de Wwz actief aan de slag is gegaan, waardoor steeds meer inzicht is ontstaan hoe verschillende Wwz-bepalingen uitgelegd moeten worden. Aan deze rechtspraak zal in dit boek dan ook de nodige aandacht worden besteed.

Maar het is niet de verwachting dat met deze aanpassing het ontslagrecht de komende tijd weer in een rustiger vaarwater terecht is gekomen. Dat geldt niet alleen voor het ontslagrecht, maar voor het gehele arbeidsrecht. Twee onderwerpen komen in de discussie steeds weer naar voren: de verplichting van de werkgever om bij arbeidsongeschiktheid 24 maanden het loon door te betalen en de groei en rechtspositie van de zzp'er. Onderwerpen die noch door de Wwz noch door de WAB zijn aangepakt.

13 Wetsontwerp 35 074. Zie voor de parlementaire geschiedenis: G.C. Boot, A.R. Houweling, M.J.M.T. Keulaerds, *Parlementaire geschiedenis Wet arbeidsmarkt in balans*, Den Haag: Boomjuridisch 2019.

14 Wet 29 mei 2019, *Stb.* 2019/219, in werking getreden op 1 januari 2020.

15 Special concept Wetsvoorstel WAB, TAP 2018/4; zie voor kritisch commentaar ook *Thema Wet arbeidsmarkt in balans*, TRA 2018/9/10 en TRA 2019/10.

16 Onder meer door aanneming van het amendement Smeulders c.s., *Kamerstukken II 2018/19*, 35074, nr. 38.

In 2018 is de Minister van SZW overgegaan, op verzoek van de Tweede Kamer, tot instelling van de Commissie Regulering van werk, die als opdracht kreeg om te adviseren over de regulering van werkenden en arbeids- en opdrachtrelaties met als doel deze beter aan te laten sluiten bij de behoeften en omstandigheden van de huidige tijd en (voor zover voorzienbaar) de toekomst.¹⁷ De commissie wordt ook wel aangeduid met de naam van haar voorzitter, de Commissie-Borstlap.

Op 23 januari 2020 heeft de commissie haar eindrapport uitgebracht onder de titel 'In wat voor land willen wij werken?'¹⁸ De commissie komt tot de conclusie dat de huidige wet- en regelgeving (arbeidsrecht, sociale zekerheid en fiscaliteit) onvoldoende is toegesneden op toekomstige behoeften en omstandigheden. Met de huidige regels kan op de wat langere termijn de economische en sociale vooruitgang niet worden gewaarborgd. Daarvoor zijn fundamentele aanpassingen nodig. De commissie werkt op hoofdlijnen de richting van de nieuwe regels voor de regulering van werk uit, die dienen te voldoen aan de vereisten: wendbaarheid, duidelijkheid, weerbaarheid en wederkerigheid. De regulering zou via 5 bouwstenen gerealiseerd dienen te worden:

- Bouwsteen 1: bevorder interne wendbaarheid, rem externe flexibiliteit af;
- Bouwsteen 2: creëer een overzichtelijker stelsel van contractvormen;
- Bouwsteen 3: stel alle werkenden in staat zich te ontwikkelen en te (blijven) leren;
- Bouwsteen 4: zorg voor een fiscaal gelijke behandeling van en basisinkomenszekerheid voor alle werkenden; en
- Bouwsteen 5: kom tot een activerend en inclusief arbeidsmarktbeleid.

Daarvoor was in juni 2019 door een VAAN-VvA werkgroep een conceptdesign voor een 'Wetboek van werk 2025' uitgebracht, waarin ook reeds een denkexercitie was verricht om op fundamentele wijze naar veranderingen voor de toekomst te kijken.¹⁹ Het beoogde resultaat werd daarin omschreven als 'een aanzienlijke verbreding van de arbeidsrechtelijke bescherming en depolarisatie van de huidige arbeidsmarkt door meer gelijke rechtsbescherming en verlaging van werkverschaffersrisico'.

Tot slot van dit overzicht vermelden we nog in lijn met het bovenstaande het rapport van de WRR 'Het betere werk', dat in december 2019 is verschenen. Daarin wordt geschetst dat nieuwe technologie, flexibilisering en intensivering van werk aanzienlijke gevolgen hebben voor wie in de toekomst nog werk hebben en voor de kwaliteit van dit werk. De WRR pleit ervoor om goed werk voor iedereen te zien als een maatschappelijke opdracht voor bedrijven, instellingen, sociale partners en de overheid.

Uit het bovenstaande blijkt dat de fundamentele stelselherziening die de Commissie-Borstlap en ook anderen voor staan veel verder reikt dan het vraagstuk van het ontslagrecht alleen. Als deze voorstellen overgenomen gaan worden zullen ze ook op het terrein van het ontslagrecht nog gevolgen gaan hebben.

¹⁷ Art. 3 taakomschrijving, Besluit 7 november 2018, nr. 2018-0000179085.

¹⁸ 'In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk', Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk, 23 januari 2020.

¹⁹ A.R. Houweling e.a. (red.), *Wetboek van werk 2025*, VAAN-VvA expertgroep, Concept design juni 2019.

Op moment dat we dit boek afronden werken we vanuit huis en hebben we contact via videoverbindingen. Het coronavirus heeft Nederland en de gehele wereld in de ban. Wat de gevolgen daarvan zullen gaan zijn voor de toekomst van onze samenleving, economie, werkgelegenheid en arbeidsrecht is nu nog niet te voorspellen. De zinsnede tussen haakjes in de taakomschrijving van de Commissie-Borstlap om naar de toekomst te kijken ‘voor zover voorzienbaar’, blijkt wel zeer snel een disclaimer te zijn waar mogelijk een beroep op moet worden gedaan. Maar de coronacrisis kan ook als een katalysator gaan werken om de fundamentele stelselherzieningen waar vanuit verschillende hoeken voor wordt gepleit te versnellen. De toekomst zal het gaan leren. Maar zolang dat nog in de toekomst verscholen ligt, blijft de bestudering van het huidige ontslagrecht en de recente ontwikkelingen in wetgeving en rechtspraak meer dan de moeite waard en relevant.

1.2 Inhoud en opzet van dit boek

Dit boek is de tweede druk, van het boek ‘De wet werk en zekerheid’, dat in 2018 is verschenen. In die uitgave hadden we reeds aangekondigd dat we niet te lang zullen wachten met het uitbrengen van een tweede druk, met name om snel de nodige aandacht te kunnen gaan besteden aan de jurisprudentie van de Hoge Raad naar aanleiding van de nieuwe wetbepalingen in de Wwz. Ook aan de wijzigingen die in de WAB zijn aangebracht zal in de hoofdstukken waar dit relevant is aandacht worden besteed.

We hebben besloten de titel van het boek bij het verschijnen van deze tweede druk te wijzigen in: *Het ontslagrecht in hoofdlijnen*. De inhoud van het boek is breder dan alleen de wijzigingen die met de Wwz en WAB zijn aangebracht. De nieuwe titel is daarom een vlag die de lading beter dekt.

We hebben de inhoud verdeeld in negen inhoudelijke hoofdstukken.

In hoofdstuk 2 wordt aandacht besteed aan de in de Wwz als hoofdroute gekwalificeerde weg om te komen tot een beëindiging van een arbeidsovereenkomst, namelijk beëindiging in onderling overleg tot stand gekomen. Daarbij komt de preventieve ontslagtoets van UWV en kantonrechter niet aan de orde. Daarvoor zijn twee mogelijkheden gecreëerd: de instemming met de opzegging en de beëindigingsovereenkomst. Dit hoofdstuk is nieuw ten opzichte van de vorige druk. In de vorige druk werd aan de beëindigingsovereenkomst in de verschillende hoofdstukken wel enige aandacht besteed. Maar het onderwerp verdient het om in een apart hoofdstuk beschreven te worden.

De Wwz heeft de redelijke grond die aan een ontslag ten grondslag moet liggen uitgewerkt in art. 7:669, lid 3, BW en onderverdeeld in een achttal gronden. De WAB heeft daar de cumulatiegrond als negende ontslaggrond aan toegevoegd. De eerste twee gronden zijn, in eerste instantie, ter toetsing aan het UWV en de overige zeven aan de kantonrechter. In hoofdstuk 3, dat gaat over bedrijfseconomische ontslagen, staat de a-grond centraal: de toetsing van het bedrijfseconomisch ontslag door het UWV. Omdat sinds de Wwz is geregeld dat in (hoger) beroep de rechter gehouden is aan dezelfde (wettelijke) ontslagregels als het UWV wordt nagegaan hoe in de rechtspraak deze regels worden uitgelegd. Verder komt aan de orde de mogelijkheid om ontslagcommissies in te stellen, de WMCO en het overleg met de ondernemingsraad. De b-grond over langdurige arbeidsongeschiktheid komt aan de orde in hoofdstuk 9 dat handelt over de zieke werknemer en het ontslagrecht.

In hoofdstuk 4 staat de ontbindingsprocedure centraal. De ontwikkeling wordt geschetst van de ontslaggronden c t/m i in de rechtspraak. Naast de mogelijkheden van de werkgever om ontbinding te vragen wordt ook ingegaan op de mogelijkheid van de werknemer om deze te verzoeken. De vraag in welke mate sinds de invoering van de Wwz de ontbinding wegens wanprestatie in een ander perspectief is komen te staan komt aan de orde. De voorwaardelijke ontbinding en de pro-forma-ontbinding worden eveneens behandeld.

Hoofdstuk 5 handelt over de ontslagvergoedingen. Allereerst de transitievergoeding. Aandacht wordt besteed aan de grondslag voor de transitievergoeding en de voorwaarden om er wel of niet aanspraak op te kunnen maken. Verder wordt ingegaan op de mogelijkheid om bij cao een gelijkwaardige voorziening af te spreken en aan de hoogte van de transitievergoeding en de daarmee te verrekenen kosten. Tot slot komt de billijke vergoeding aan de orde. In welke omstandigheden kan hier aanspraak op worden gemaakt en hoe dient de hoogte ervan te worden bepaald?

In hoofdstuk 6 wordt aandacht besteed aan de mate waarin de komst van de Wwz invloed heeft gehad op de rechtspraak in geval van een ontslag op staande voet en de praktijk van het geven van een ontslag op staande voet. Aandacht wordt onder meer besteed aan de twee routes die na invoering van de Wwz open staan voor de werknemer in geval van een niet-rechtsgeldig ontslag, de voorwaardelijke ontbinding, de transitievergoeding na een ontslag op staande voet en de switch.

In het arbeidsprocesrecht heeft de Wwz het nodige veranderd. De korte vervaltermijn, het procederen bij verzoekschrift, het voegen en splitsen van samenhangende verzoeken, het procesrecht in appel, de toetsing *ex tunc* of *ex nunc* waar de Hoge Raad zich in februari 2020 over heeft uitgelaten, het bewijsrecht en het toepassen van arbeidsprocesrecht in internationale arbeidsrelaties zijn onderwerpen die worden belicht in hoofdstuk 7.

Deze hoofdstukken gaan over aspecten die met name met de wijzigingen in het ontslagrecht te maken hebben. Een belangrijk ander onderdeel van de Wwz en de WAB heeft te maken met de versterking van de rechtspositie van de flexibele werknemer. Daar gaat hoofdstuk 8 over. Aan de orde komen het (oneigenlijk) gebruik van flexibele arbeid, de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, de uitzendovereenkomst, de payrollovereenkomst en de oproepovereenkomst.

Hoofdstuk 9 bespreekt verschillende aspecten die betrekkingen hebben op gevolgen voor de (rechts)positie van de zieke werknemer. Aandacht wordt besteed aan het opzegverbod bij ziekte, de b-ontslaggrond (langdurige arbeidsongeschiktheid), de c-ontslaggrond (veelvuldig ziekteverzuim) en de gevolgen van het tekortschieten door de werknemer dan wel de werkgever bij de re-integratieverplichtingen.

In hoofdstuk 10 wordt ingegaan op de wijzigingen in de Werkloosheidswet als gevolg van de Wwz en WAB. Aan de orde komen de fictieve opzegtermijn, de verwijtbare werkloosheid, het behouden en aanvaarden van passende arbeid en de bekorting van de duur van de WW-uitkering en de mogelijkheid tot reparatie daarvan en de premiedifferentiatie.

In het laatste hoofdstuk zullen we de balans opmaken en komen tot een waardering van de Wwz en de WAB en recente ontwikkelingen in de rechtspraak.

In ieder hoofdstuk wordt, waar het zinvol is, ook aandacht besteed aan de inhoud van de wijzigingen die met ingang van 1 januari 2020 zijn doorgevoerd door de WAB.

De inhoud van ieder hoofdstuk valt onder verantwoordelijkheid van de auteur(s) die vermeld staan aan het begin van het hoofdstuk. Het inleidende en slothoofdstuk vallen onder verantwoordelijkheid van de redactie van dit boek. Dit boek beschrijft de stand van zaken per 1 maart 2020.