

# E-book Wet Werk en Zekerheid

*Alle wijzigingen op een rij met tips & tricks  
voor de dagelijkse HR praktijk*

**Doorn en Keizer**  
Employment Lawyers • Arbeidsrechtadvocaten

DenK

**A:** Piet Heinkade 135  
1019 GM Amsterdam  
**T:** +31 20 301 66 33  
**F:** +31 20 301 66 22  
**E:** [info@denklaw.nl](mailto:info@denklaw.nl)  
**W:** [www.denklaw.nl](http://www.denklaw.nl)

# Inhoudsopgave

## 1. Inleiding

## 2. Doelen wetgeving

## 3. Flexmaatregelen (wijzigingen 1 januari 2015 en 1 juli 2015)

### 3.1 Proeftijd, concurrentiebeding, aanzegging en “geen arbeid, wel loon”

#### 3.1.1. Proeftijd

#### 3.1.2. Concurrentiebeding

#### 3.1.3. Verplichting om aan te zeggen bij het einde van een bepaalde tijd contract

#### 3.1.4. “Geen arbeid, wel loon” (artikel 7:628 BW)

#### 3.1.5. Overgangsregeling

### 3.2 Ketenregeling

#### 3.2.1. De ketenregeling

#### 3.2.2. De uitzonderingen op de ketenregeling

#### 3.2.3. Overgangsregeling

## 4. Herziening ontslagrecht (wijzigingen 1 juli 2015)

### 4.1 De ontslagroutes

#### 4.1.1. Huidige situatie ontslagroutes

[4.1.2. Ontslagroutes vanaf 1 juli 2015](#)

[4.1.3. Tips en tricks](#)

[4.1.4. Overgangsregeling](#)

[4.2 De transitievergoeding](#)

[4.2.1. Huidige situatie: beëindigingsvergoeding en schadevergoeding](#)

[4.2.2. Vanaf 1 juli 2015: transitievergoeding](#)

[4.2.3. Uitzonderingen op transitievergoeding](#)

[4.2.4. Tips en tricks](#)

[4.2.5. Overgangsregeling](#)

[4.3 Collectief arbeidsrecht onder de WWZ](#)

[4.3.1. Overzicht wijzigingen collectief arbeidsrecht onder WWZ](#)

[4.3.2. Veelgestelde vragen met betrekking tot CAO ontslagcommissie en afwijkende ontslagregels](#)

[4.3.3. Tips en tricks](#)

[4.3.4. Overgangsregeling](#)

[5. Specialisten Doorn en Keizer Arbeidsrechtadvocaten](#)

## 1. Inleiding

De [Wet Werk en Zekerheid](#) is in 2014 in een recordtijd aangenomen door de Eerste en Tweede Kamer. Deze wet zal grote gevolgen hebben voor werkgevers en werknemers. Het is noodzakelijk dat u tijdig begint met voorbereiding hierop en eventueel maatregelen treft om deze gevolgen adequaat te kunnen opvangen. Doorn en Keizer Arbeidsrechtadvocaten zal u daarbij ondersteunen door middel van dit E-book waarin wij ons verdiepen in de Wet Werk en Zekerheid met de nodige tips en tricks.

Wij plaatsen hier de kanttekening dat er in de tussentijd reparatiewetgeving kan worden ingevoerd om eventuele leemtes te dichten dan wel om nader uitleg te geven aan bepaalde onderdelen van de Wet Werk en Zekerheid. Wij zullen u te zijner tijd op de hoogte brengen van eventuele wijzigingen.

## 2. Doelen wetgeving

Het is van belang om de achterliggende doelen van de wetgever voor ogen te hebben zodat de wijzigingen in de juiste context kunnen worden geplaatst. Werkzekerheid moet - in plaats van baan zekerheid - het overkoepelende uitgangspunt van het hedendaagse arbeidsmarktbeleid worden.

### **Wetswijzigingen flexibele arbeid van 1 januari en 1 juli 2015**

De positie van flex werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of wisselende uren dient met de wetswijzigingen van 1 januari en 1 juli 2015 te worden versterkt. Ook moet de doorstroom van flex naar een vast dienstverband worden bevorderd en de langdurige inzet van flex werknemers dient te worden beperkt, aldus de wetgever.

De wetgever heeft onder meer de volgende belangrijke wijzigingen geïntroduceerd om deze doelstellingen te bereiken:

- met ingang van 1 januari 2015:
  - (i) beperking van de mogelijkheden om een proeftijd of concurrentiebeding overeen te komen in een arbeidsovereenkomst;
  - (ii) een nieuwe verplichting om het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te zeggen; en
  - (iii) de regel “geen arbeid, geen loon” wordt gewijzigd in “geen arbeid, wel loon”.
- met ingang van 1 juli 2015:

de ketenregeling zal worden gewijzigd waardoor er eerder sprake zal zijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

### **Herziening ontslagrecht van 1 juli 2015**

De wijzigingen zijn bedoeld om het ontslagrecht te vereenvoudigen. Ook moet het nieuwe ontslagrecht de rechtsgelijkheid en rechtszekerheid bij ontslag bevorderen. Daarnaast moet de ontslagvergoeding worden beperkt en worden aangewend voor snelle werkhervatting, aldus de wetgever.

De wetgever heeft onder meer de volgende belangrijke wijzigingen geïntroduceerd om deze doelstellingen te bereiken:

- wijziging ontslagroutes;

- vervanging beëindigingsvergoeding en kennelijk onredelijk ontslagvergoeding door wettelijk geregelde transitievergoeding;
- wijzigingen collectief arbeidsrecht en introductie CAO-ontslagcommissie.

### 3. Flexmaatregelen (wijzigingen 1 januari 2015 en 1 juli 2015)

## [3.1 Proeftijd, concurrentiebeding, aanzegging en “geen arbeid, wel loon”](#)

In hoofdstuk 3.1 bespreken wij de eerste wijzigingen ten aanzien van flexibele arbeid met ingang van 1 januari 2015:

### [3.1.1. Proeftijd](#)

### [3.1.2. Concurrentiebeding](#)

### [3.1.3. Verplichting om aan te zeggen bij het einde van een bepaalde tijd](#)

### [3.1.4. “Geen arbeid, wel loon” \(artikel 7:628 BW\)](#)

### [3.1.5. Overgangsregeling](#)

### [3.1.1. Proeftijd \(artikel 7:652 BW en artikel 7:676 BW\)](#)

#### **Oude situatie:**

Werkgevers kunnen een proeftijd van één maand afspreken bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is aangegaan voor korter dan twee jaar.

Werkgevers geven bij een proeftijdontslag - op verzoek van de werknemer - de redenen voor dat ontslag. Dat doen werkgevers op grond van goed werkgeverschap, maar een expliciete regel daaromtrent ontbreekt in de wet.

#### **Vanaf 1 januari 2015:**

Werkgevers worden beperkt in hun mogelijkheden om een proeftijd af te spreken. Het zal niet meer mogelijk zijn om een proeftijd overeen te komen bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden of korter. Indien u dat wel doet, dan is dat beding nietig (automatisch ongeldig). Zowel u als de werknemer kunnen dan geen beroep doen op zo'n beding.

Verder geldt de nieuwe regel dat een werkgever - op verzoek van de werknemer - de redenen van een proeftijdontslag op schrift moet zetten.

#### **Tips en tricks:**

U dient te inventariseren of het voor uw onderneming raadzaam is om voortaan arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten die langer zijn dan zes maanden met een proeftijdbeding of korter dan zes maanden zonder een proeftijdbeding.



De rechtspraak zal nog moeten uitwijzen of zes maanden en bijvoorbeeld één dag voldoende zal zijn voor het rechtsgeldig overeenkomen van een proeftijd. Echter, gelet op de gewenste bescherming van flex werknemers lijkt een langere termijn – bijvoorbeeld 7 maanden- vooralsnog verstandiger.

### 3.1.2. Concurrentiebeding (artikel 7:653 BW)

#### **Oude situatie:**

Het is werkgevers toegestaan om schriftelijk een non-concurrentiebeding overeen te komen met een (meerderjarige) werknemer, ongeacht of dit een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd betreft. Het hangt af van de omstandigheden van het geval of een Nederlandse rechter zo'n clausule (geheel of gedeeltelijk) in stand laat.

#### **Vanaf 1 januari 2015:**

Werkgevers worden beperkt in hun mogelijkheden om een non-concurrentiebeding overeen te komen. Het zal niet meer toegestaan zijn om een non-concurrentiebeding overeen te komen bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij de werkgever “zwaarwegende bedrijfsbelangen” heeft bij zo'n beding. Mocht de werkgever voldoen aan deze toets, dan zal hij ook schriftelijk moeten motiveren dat zo'n bepaling noodzakelijk is.

Een rechter zal bij een beroep op het non-concurrentiebeding de op dat moment bestaande belangen toetsen. Ontbreekt de motivatie of is deze volgens de rechter onvoldoende of ondermaats, dan is het non-concurrentiebeding niet geldig. Een rechter kan op verzoek van de werknemer het beding geheel vernietigen.

#### **Tips en tricks:**

De wetgever heeft helaas niet uitgelegd wat onder het criterium “zwaarwegende bedrijfsbelangen” dient te vallen. We kennen deze terminologie wel van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA). De jurisprudentie met betrekking tot de WAA leert dat niet snel sprake zal zijn van zwaarwichtige bedrijfsbelangen.

Gelet op het doel van de Wet Werk en Zekerheid om de positie van flex werknemers te versterken, lijkt het erop dat “zwaarwegende bedrijfsbelangen” strikt zullen worden geïnterpreteerd door rechters, maar dat zal wederom de toekomstige rechtspraak moeten uitwijzen.

Het is dus zaak te inventariseren of dergelijke zwaarwichtige bedrijfsbelangen aanwezig zijn bij uw onderneming indien u een non-concurrentiebeding wenst op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Mocht dat het geval zijn, dan dient u deze motivatie op schrift te zetten en deze in of als aparte bijlage bij een arbeidsovereenkomst op te nemen. We adviseren u om deze motivatie van tijd tot tijd te evalueren. Voorts is het aan te raden om – naast een concurrentiebeding - óók een relatiebeding overeen te komen (veiligheidshalve kunt u daarbij ook het nieuwe criterium, dat zal gelden voor non-concurrentiebedingen, toepassen).

Het kan in sommige gevallen beter zijn om voor bepaalde functies (bijvoorbeeld een belangrijke sales functie) meteen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan teneinde discussie op dit punt te vermijden.

### [3.1.3. Verplichting om aan te zeggen bij het einde van een bepaalde tijd contract \(artikel 7:668 BW\)](#)

#### **Oude situatie:**

De hoofdregel is dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt.

#### **Vanaf 1 januari 2015:**

Er wordt een nieuwe aanzeggingsverplichting voor werkgevers geïntroduceerd op straffe van een “vergoeding”. De aanzegging is niet hetzelfde als een opzegging (in principe niet vereist met betrekking tot een bepaalde tijd contract). Werkgevers zullen voortaan worden verplicht om bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten van zes maanden of langer uiterlijk één maand voor het einde van een arbeidsovereenkomst een werknemer aan te zeggen. Deze verplichting houdt in dat de werkgever de werknemer schriftelijk dient te informeren over:

- het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en
- indien een voortzetting wordt aangeboden, onder welke voorwaarden dat zal plaatsvinden.

De nieuwe verplichting geldt niet bij een:

- arbeidsovereenkomst die korter dan zes maanden duurt (het geldt dus wel bij een arbeidsovereenkomst van zes maanden);

- arbeidsovereenkomst die eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld (bijvoorbeeld bij het einde van een project); en
- uitzendovereenkomst.

Werkgevers die een dergelijke aanzegging achterwege laten zijn een vergoeding verschuldigd aan de werknemer:

- bij niet naleving: één maandsalaris; en
- bij niet tijdige naleving: een vergoeding naar rato.

Het verzoek tot betaling van de “aanzegboete” dient een werknemer binnen twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst (op straffe van verval van de aanspraak) bij de rechter in te dienen.

### **Tips en tricks:**

We adviseren u om de einddata van tijdelijke arbeidsovereenkomsten strikt in de gaten te houden en de aanzegtermijnen te noteren in uw agenda. Verder dient u de werknemer uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk te informeren en bij verlenging ook tegelijkertijd expliciet de voorwaarden te vermelden. Bij een verlenging dient u bij voorkeur tevens een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden en een getekend exemplaar retour te verzoeken voor de nieuwe begindatum.

Het is slechts vereist dat u de werknemer informeert en het is in principe niet nodig dat u het besluit motiveert. U kunt dus eventueel een bericht versturen per (standaard)email, het liefst met ontvangstbevestiging.

Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat u altijd voldoende bewijs heeft dat uw bericht de werknemer tijdig heeft bereikt. Indien een werknemer niet reageert op een email adviseren wij om het bericht nogmaals per fax, per aangetekende post (met handtekening retour) en/of koerier te sturen.

Het is wellicht mogelijk om bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werknemer al bij voorbaat aan te zeggen dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd, maar het is de vraag of dit voldoet aan de (ratio achter de) aanzeggingsverplichting.

### 3.1.5. “Geen arbeid, wel loon” (artikel 7:628 BW)

#### **Oude situatie:**

Het volgende (technische) onderdeel zal voornamelijk van belang zijn voor werkgevers die gebruikmaken van oproepkrachten en/of uitzendkrachten en die al daarbij al dan niet gebonden zijn aan een (bedrijfstak-)CAO.

Als hoofdregel geldt dat een werkgever in principe geen loon verschuldigd is als de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht. Als uitzondering op deze hoofdregel geldt dat een werkgever verplicht is om het loon door te betalen als het voor zijn risico komt dat de werknemer geen arbeid heeft verricht. Bijvoorbeeld, als de werknemer arbeidsongeschikt is.

De werkgever kan in de arbeidsovereenkomst opnemen dat deze loondoorbetalingsverplichting gedurende de eerste zes maanden van het dienstverband niet geldt.

Bij CAO kan hiervan worden afgeweken en kan een termijn van langer dan zes maanden gelden.

*Schematisch overzicht:*

**Hoofdregel:** geen arbeid, geen loon



Uitzondering bij arbeidsovereenkomst:

eerste zes maanden  
geen loondoorbetaling

Uitzondering bij CAO:

onbeperkt langer dan zes maanden  
geen loondoorbetaling

#### **Vanaf 1 januari 2015:**

De werkgever zal verplicht worden het loon te betalen als de werknemer de arbeid “geheel of gedeeltelijk” niet heeft verricht, tenzij het niet verrichten van arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Deze bepaling gaat waarschijnlijk rond april 2016 in. Tot die tijd blijft de oude regel gelden (geen werk, geen loon, tenzij voor rekening van werkgever). In de nieuwe situatie komt de bewijslast te liggen op de werkgever, waardoor in de toekomst hoofdregel zal zijn “geen arbeid, wel loon” totdat de werkgever het tegendeel

aannemelijk kan maken. Aan de loonbetaling gerelateerde andere wetswijzigingen, die we hierna noemen, gaan echter al wat eerder in, namelijk per 1 januari 2015.

Volgens de wetgever zal de bovengenoemde wetswijziging niet leiden tot een wezenlijke verandering van de risicoverdeling tussen werkgever en werknemer en bij deelname aan staking, onwettig verzuim, te laat komen, gevangenisstraf of voorlopige hechtenis heeft de werknemer in principe geen recht op loon.

De mogelijkheid om bij CAO onbeperkt af te wijken van de periode van zes maanden wordt per 1 januari 2015 beperkt. De CAO-partijen kunnen dit slechts afspreken met betrekking tot in de CAO bepaalde “functies” mits de aan die functies verbonden werkzaamheden “incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben”. Hiermee wordt derhalve beoogd tegemoet te komen aan oproepkrachten die werk uitoefenen dat niet incidenteel is.

Daarnaast kan vanaf 1 januari 2015 de Minister SZW bij regeling bepalen dat in (onderdelen van) bepaalde bedrijfstakken in het geheel niet kan worden afgeweken van de hoofregel bij arbeidsovereenkomst of CAO. In die regeling kan de Minister SZW aangeven dat de hoofdregel geheel of gedeeltelijk niet geldt als er sprake is van “buitengewone omstandigheden” en aan in die regeling omschreven voorwaarden is voldaan.

Bovendien geldt voor de uitzendovereenkomst een ander regime. In zo’n uitzendovereenkomst is het mogelijk om loondoorbetaling uit te sluiten voor de eerste 26 weken waarin de werknemer arbeid verricht. Na 1 januari 2015 kan die periode van 26 weken bij CAO nog steeds worden verlengd, maar voor maximaal een periode van 78 weken.

*Schematisch overzicht:*

**Hoofdregel:** geen arbeid, wel loon



**Uitzonderingen**

1. Bij arbeidsovereenkomst: eerste zes maanden geen loondoorbetaling;
2. Bij CAO: langer dan zes maanden voor bepaalde functies; en

3. Bij uitzendovereenkomst: 26 weken, tenzij CAO afwijking voor 78 weken.

**NB:** Geen afwijking mogelijk bij regeling Minister SZW op verzoek van de Stichting van de Arbeid voor (onderdeel van) bedrijfstak mogelijk of geheel of gedeeltelijk vanwege bijzondere omstandigheden en als voldaan is aan bepaalde voorwaarden.

### **Tips en tricks:**

Een werkgever die gebruik maakt van oproepkrachten en uitzendkrachten dient erop te letten dat in de arbeidsovereenkomst expliciet wordt opgenomen dat in de eerste zes maanden geen sprake is van loondoorbetaling. Verder dient een werkgever, die bijvoorbeeld een schorsing zonder behoud van loon oplegt, te bedenken dat hij de bewijslast heeft met betrekking tot (i) het ontbreken van de bereidheid van de werknemer om arbeid te verrichten en (ii) dat het niet werken voor risico van de werknemer dient te komen.

Voorts is het van belang om de CAO ontwikkelingen en evt. regelingen van de Minister SZW goed in de gaten te houden. Er kunnen per bedrijfstak namelijk andere afspraken worden gemaakt of regelingen gelden. Ook hier geldt dat wij te maken hebben met een spectrum aan nieuwe criteria en terminologie die nog niet zijn uitgewerkt en waar we helaas nog weinig concreets over kunnen zeggen.

Wilt u gebruikmaken van onze nieuwe CAO-alert met relevante informatie omtrent de CAO die op u van toepassing is, neem dan contact met ons via [info@denklaw.nl](mailto:info@denklaw.nl) met een beschrijving van de CAO die van toepassing is op uw onderneming.

### **3.1.6. Overgangsregeling wetswijzigingen flexibele arbeid**

Op 1 januari 2015 zullen de bovengenoemde wijzigingen van toepassing zijn op ná die datum gesloten arbeidsovereenkomsten, tenzij daarvan wordt afgeweken bij CAO.

#### **Let op:**

- voor wat betreft de proeftijd en het concurrentiebeding blijft de wet van voor 1 januari 2015 van toepassing op arbeidsovereenkomsten gesloten voor 1 januari 2015 (ook als die eindigen na 1 januari 2015);

- voor wat betreft de aanzegtermijn geldt deze nieuwe verplichting niet voor arbeidsovereenkomsten die binnen een maand na inwerkingtreding eindigen (bijvoorbeeld als de arbeidsovereenkomst eindigt op 31 januari 2015 of eerder). Bijvoorbeeld, als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die eindigt op 1 februari 2015 dan betekent dit dus dat de werknemer uiterlijk op 1 januari 2015 schriftelijk moet zijn aangezegd (eventueel met het aanbod voor een verlenging);
- voor wat betreft “geen arbeid, wel loon” blijft de wet van voor 1 januari 2015 van toepassing voor zover er een CAO geldt waarin toepassing is gegeven aan de afwijkingmogelijkheden in die bepalingen, tot aan de expiratedatum van die CAO, doch uiterlijk tot 1 juli 2016. Op arbeidsovereenkomsten aangaan op of na 1 januari 2015 wordt het nieuwe recht van toepassing, tenzij een CAO van toepassing is waarvoor het overgangsrecht geldt.

## 3.2 Ketenregeling

In hoofdstuk 3.2 bespreken wij de wijzigingen ten aanzien van flexibele arbeid met ingang van 1 juli 2015:

### 3.2.1. De ketenregeling

### 3.2.2. De uitzonderingen op de ketenregeling

### 3.2.3. Overgangsregeling

#### 3.2.1 De ketenregeling (artikel 7:668a BW)

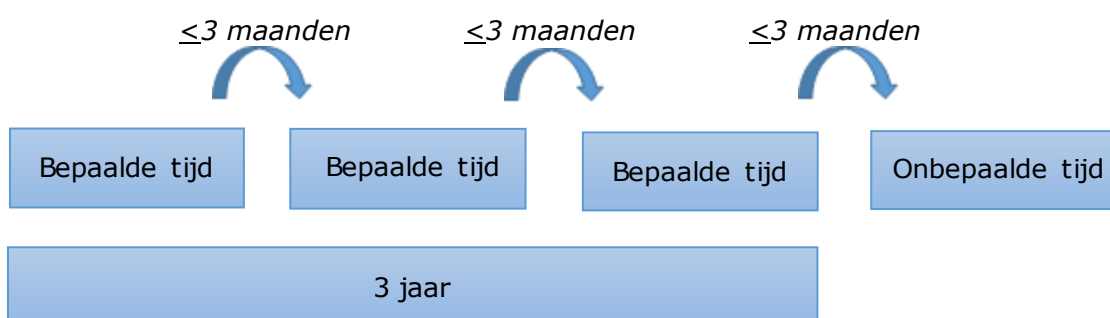
##### **Huidige situatie:**

De huidige ketenregeling in het Burgerlijk Wetboek brengt mee dat indien meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd, de vierde arbeidsovereenkomst van rechtswege (automatisch) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is. Tevens ontstaat er van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien de duur van 2 of meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (inclusief onderbrekingen) een totale duur van 3 jaar hebben overschreden.

Een uitzondering is de arbeidsovereenkomst voor 3 jaar of meer, die eenmalig onmiddellijk wordt gevolgd door een arbeidsovereenkomst van niet meer dan 3 maanden.

Een nieuwe keten kan aanvangen na een onderbreking van méér dan 3 maanden. Voor een nieuwe keten dient een onderbreking dus ten minste 3 maanden plus 1 dag te duren.

*Ter illustratie:*





Bij een eerste bepaalde tijd van 0,5 jaar, een tweede van 1,0 jaar en een derde van 1,5 jaar eindigt de derde arbeidsovereenkomst van rechtswege (automatisch).

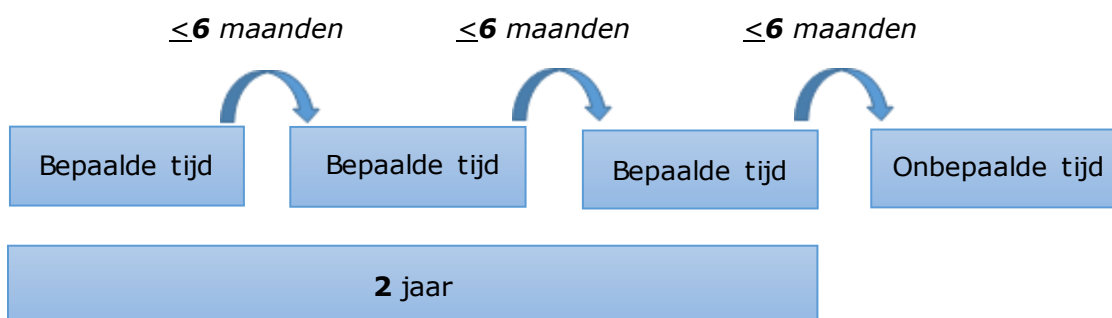


### **Vanaf 1 juli 2015:**

Vanaf 1 juli 2015 blijft de ketenbepaling bestaan, maar dan wordt deze beperkt qua duur: maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (inclusief onderbrekingen) binnen 24 maanden. De ketenregeling geldt niet bij een arbeidsovereenkomst voor maximaal 3 maanden die onmiddellijk volgt op een arbeidsovereenkomst van 24 maanden of langer.

Verder kan een nieuwe keten in de toekomst pas aanvangen na een onderbreking van meer dan 6 maanden (dus 6 maanden plus 1 dag).

*Ter illustratie:*



Bij een eerste bepaalde tijd van 8 maanden, een tweede van 8 maanden en een derde van 8 maanden, zal de vierde arbeidsovereenkomst van rechtswege (automatisch) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn.



### **Tips en tricks:**

In de praktijk is thans al de regel 7+8+8 bedacht, waarbij de bepaalde tijd contracten een totaal van 23 maanden bedragen. Dit heeft het voordeel dat de nieuwe verplichte transitievergoeding, welke behandeld zal worden in hoofdstuk 4, niet verschuldigd is. Deze is namelijk pas verschuldigd bij een totale duur van ten minste 24 maanden.

U dient verder goed en tijdig te inventariseren op welke wijze uw onderneming bepaalde tijd contracten inzet en eventueel een nieuw aannamebeleid hieromtrent in te voeren. Het spreekt ook voor zich dat u goed plant en agendeert wanneer de tijdelijke arbeidsovereenkomsten aflopen, zodat:

- deze niet per abuis stilzwijgend worden voortgezet;
- u ook tijdig de nieuwe aanzegverplichting in acht kunt nemen;
- u het risico om een transitievergoeding te moeten betalen, kunt beperken.

Het kan bijvoorbeeld gunstiger zijn om uit te gaan van maximaal twee bepaalde tijd contracten en om dan al voor uzelf een definitieve keuze te maken of u door wilt gaan met een werknemer.

### **3.2.2. Uitzonderingen op de ketenregeling (artikel 7:668a BW)**

#### **Huidige situatie:**

In een CAO kan worden afgeweken van de wettelijke ketenregeling ten nadele van de werknemer en zonder voorwaarden.

#### **Vanaf 1 juli 2015:**

Vanaf 1 juli 2015 kan er in een aantal gevallen worden afgeweken van de wettelijke ketenregeling:

- 1) bij CAO of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan:
  - ten aanzien van een uitzendkracht;
  - ten aanzien van bepaalde functies of functiegroepen; en
  - in geval van educatie van de werknemers;
- 2) bij arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan: ten aanzien van bestuurders.

Tevens is vanaf 1 juli 2015 de ketenregeling niet van toepassing:

- 3) door buiten toepassing verklaring bij CAO;
- 4) op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg; en
- 5) bepaalde werknemers jonger dan 18 jaar.

#### Ad 1) CAO

Ook na 1 juli 2015 kan bij CAO worden afgeweken van de wettelijke ketenregeling:

- (i) het maximale aantal bepaalde tijd contracten kan in plaats van 3 naar maximaal 6 worden verhoogd; en
- (ii) de maximale duur van 24 maanden kan worden verhoogd naar maximaal 48 maanden.

Dit kan echter alleen als het gaat om:

- a) een uitzendovereenkomst. De ketenregeling geldt overigens bij een uitzendkracht pas na 26 weken (artikel 7:691 BW) en ook hiervan kan bij CAO worden afgeweken: nu nog onbeperkt, maar vanaf 1 juli 2015 maximaal 78 weken; of
- b) een CAO (of regeling bestuursorgaan) waaruit blijkt dat voor bepaalde functies/functiegroepen de “intrinsieke aard van de bedrijfsvoering” dit vereist. Het is onduidelijk wat met de “intrinsieke aard van de bedrijfsvoering” wordt bedoeld. In elk geval gaat het volgens de wetsgeschiedenis niet om normale schommelingen in de bedrijfsvoering als gevolg van economische omstandigheden, maar om een noodzaak die voortvloeit uit de aard van het productieproces in de sector. Het betreft dan bijvoorbeeld projectmatige werkzaamheden in bijvoorbeeld de sectoren media en cultuur en in de academische sector; of
- c) arbeidsovereenkomsten overwegend aangegaan voor de educatie van de werknemer. Dan kan van de 24 maanden termijn worden afgeweken, indien dit noodzakelijk is voor afronding van de opleiding.

#### Ad 2) De bestuurder

Men zal vanaf 1 juli 2015 ten aanzien van de bestuurder van een rechtspersoon kunnen afwijken van de ketenregeling bij arbeidsovereenkomst voor wat betreft

de maximale duur van 24 maanden (niet de 3x3 regel). Volgens de regering bestaat er een belang bij ondernemingen om ook na meerdere (langjarige) tijdelijke contracten de arbeidsrelatie met de bestuurder eenvoudig te kunnen beëindigen. Het gaat hier bovendien doorgaans niet om personen met onvoldoende perspectief op de arbeidsmarkt, aldus de regering, zodat de bescherming van de ketenregeling minder noodzakelijk is.

### Ad 3) Buiten toepassing verklaring bij CAO

Bij CAO (of regeling bestuursorgaan) kan de ketenregeling buiten toepassing worden verklaard. Volgens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gaat het hierbij om bepaalde functies in een bedrijfstak waarbij het bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft slechts één bedrijfstak willen noemen en dat is de profvoetbalsector en daarbinnen de functie van profvoetballer.

### Ad 4) Bepaalde leerlingen

Het gaat hier specifiek om op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg in de zin van artikel 7.2.2. Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

### Ad 5) Bepaalde werknemers jonger dan 18 jaar

Ook zijn werknemers uitgezonderd die de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, als de gemiddelde arbeidsomvang ten hoogste twaalf uur per week bedraagt (bijv. vakkenvuller bij AH). Voor deze groep geldt de leerplicht en de werkzaamheden beschouwt de regering als bijverdienste. De lopende arbeidsovereenkomst op de dag waarop de werknemer de leeftijd van 18 jaar bereikt, telt als eerste arbeidsovereenkomst voor het aantal bepaalde tijd arbeidsovereenkomsten. De duur van het contract wordt verrekend vanaf de dag dat de werknemer de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt.

*Ter illustratie:*

Een werknemer van 17 jaar die bijvoorbeeld in vakantieperiodes (herfstvakantie, zomervakantie en kerstvakantie) werkt voor 14 uur per werk, valt dus wel gewoon onder de nieuwe ketenregeling.

**Tips en tricks:**

U dient tijdig te inventariseren op welke uitzonderingen uw onderneming zich eventueel kan beroepen. Mocht u gebruikmaken van uitzendkrachten, dan is het vooral van belang om hiermee in de lange termijn planning rekening te houden en uiteraard een en ander goed te agenderen.

**3.2.3. Overgangsregeling**

De nieuwe ketenbepaling geldt pas als er op of na 1 juli 2015 een (opvolgende) arbeidsovereenkomst wordt gesloten uiterlijk zes maanden na de (eventueel) daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomst.

*Ter illustratie:*

Bij een eerste bepaalde tijd van 1 oktober 2012 tot 1 oktober 2013, een tweede van 1 oktober 2013 tot 1 oktober 2014 en een derde van 1 oktober 2014 tot 1 oktober 2015, loopt de laatste van rechtswege af op 30 september 2015. Dus huidige bepaalde tijd contracten lopen op de afgesproken einddatum van rechtswege af, ook als deze datum is gelegen na 1 juli 2015.

**Let op:**

- de aanzegtermijn geldt;
- bij arbeidsovereenkomsten die eindigen na 1 juli 2015 geldt straks (ook) de hierna te bespreken transitievergoeding (bij 24 of meer maanden);
- in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van 6 maanden of korter mag vanaf 1 januari 2015 geen proeftijd worden opgenomen;
- in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten op of na 1 januari 2015 mag geen non-concurrentiebeding worden opgenomen, tenzij uit de bij dat beding opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen.

## 4. Herziening ontslagrecht

## 4.1 De ontslagroutes

In hoofdstuk 4.1 bespreken we de wijzigingen met ingang van 1 juli 2015:

[4.1.1. Huidige situatie ontslagroutes](#)

[4.1.2. Ontslagroutes vanaf 1 juli 2015](#)

[4.1.3. Tips en tricks](#)

[4.1.4. Overgangsregeling](#)

### **4.1.1. Huidige situatie ontslagroutes (artikel 7:658 BW en BBA)**

De huidige regeling brengt mee dat een arbeidsovereenkomst eindigt/wordt beëindigd:

- van rechtswege bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- door opzegging werknemer;
- door opzegging werkgever met behulp van een UWV ontslagvergunning;
- met wederzijds goedvinden, gewoonlijk in een vaststellingsovereenkomst;
- door ontbinding kantonrechter.

Als uitgangspunt geldt dat een werkgever zélf kan kiezen voor een opzegging via het UWV of een ontbinding via de kantonrechter.

#### Kantonrechter

De kantonrechter kan een arbeidsovereenkomst ontbinden wegens gewichtige redenen (dringende reden en/of verandering van omstandigheden) (artikel 7:685 BW).

Het voordeel van deze procedure is dat deze relatief snel is. De gang naar de kantonrechter duurt gemiddeld 6-8 weken en is definitief omdat hoger beroep in principe is uitgesloten (bij hoge uitzondering wel mogelijk).

Het nadeel van deze procedure is de onzekerheid die daarmee gepaard gaat voor wat betreft de hoogte van de beëindigingsvergoeding en de lengte van de opzegtermijn. De kantonrechter zal meestal een beëindigingsvergoeding toekennen op basis van de Kantonrechtersformule, maar kan daarvan afwijken. Ook hoeft de kantonrechter geen rekening te houden met de opzegtermijn.

## UWV

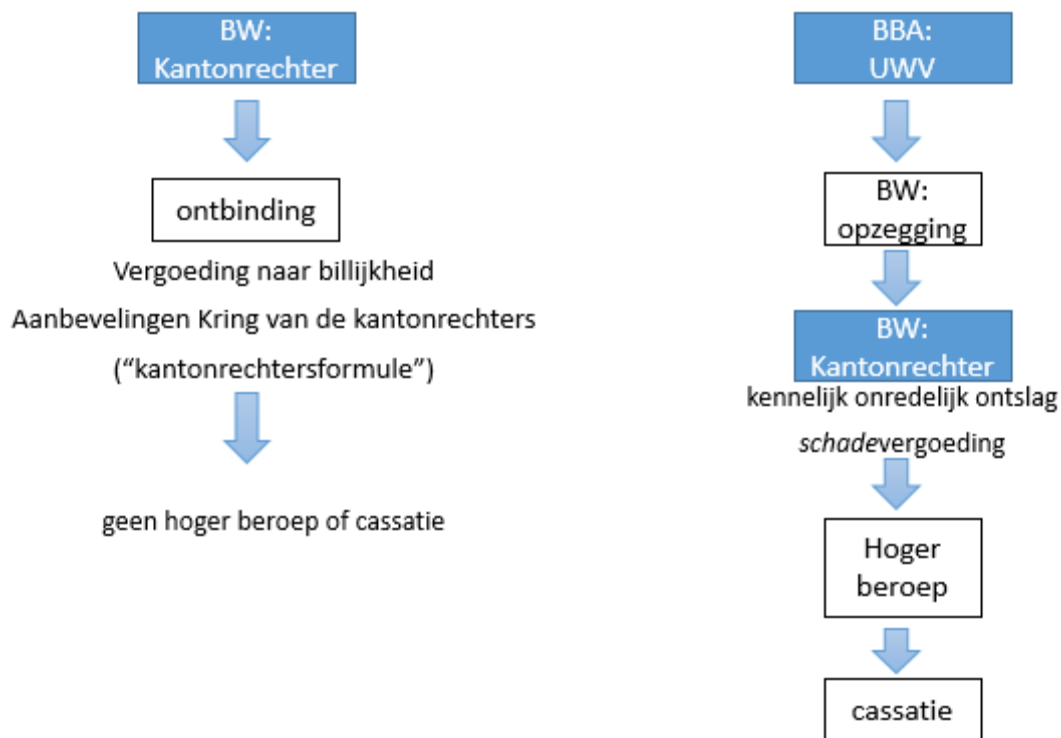
Voor een opzegging door de werkgever is in de meeste gevallen een ontslagvergunning van het UWV noodzakelijk. Dit unieke systeem is terug te voeren op een overheidsbesluit uit 1945 (Buitengewoon besluit arbeidsverhoudingen, **BBA**).

Het UWV hanteert haar beleidsregels (Beleidsregels Ontslagtaak UWV) strikt. Verder laat het UWV zich niet uit over een vergoeding aan de werknemer.

Het nadeel van deze procedure is dat deze lang kan duren en onzekerheid met zich mee kan brengen. De gang naar het UWV duurt gemiddeld 1-3 maanden. Bovendien dient na het verkrijgen van de ontslagvergunning nog de opzegtermijn (afhankelijk van de duur: geheel of grotendeels) in acht genomen te worden. Daarna is het mogelijk dat een werknemer alsnog naar de kantonrechter gaat om een kennelijke ontslagprocedure (geen of valse/voorgewende ontslagreden of ernstige gevolgen opzegging) te initiëren. In deze procedure kan een werknemer verzoeken om een schadevergoeding die niet wordt berekend op basis van de Kantonrechtersformule. De schadevergoeding is meestal lager dan de Kantonrechtersformule. Er is echter bij deze procedure wel een hoger beroep en cassatie mogelijk tegen de uitspraak van de kantonrechter.



*Ter illustratie:*



#### 4.1.2. Ontslagroutes vanaf 1 juli 2015 (artikel 7:669 BW)

De wetgever wenst een einde te maken aan de ongelijkheid tussen de twee ontslagroutes en het feit dat de werkgever naar eigen keuze kan bepalen welke route wordt gevolgd.

De beëindiging van een arbeidsovereenkomst zal vanaf 1 juli 2015 op een andere manier zijn geregeld. Een werkgever dient bovendien een redelijke grond te hebben voor een opzegging (artikel 7:669 BW). Vanaf 1 juli 2015 is er een gesloten stelsel met limitatief opgesomde ontslaggronden (artikel 7:685 BW):

1. Bedrijfseconomische redenen;
2. Langdurige arbeidsongeschiktheid;
3. Veelvuldig ziekteverzuim;
4. Onvoldoende functioneren;
5. Verwiltbaar handelen of nalaten van de werknemer;
6. Werkweigering wegens een ernstig gewetensbezwaar;
7. Verstoorde arbeidsverhouding; en
8. Andere redenen (bij hoge uitzondering).

Daarnaast moet bezien worden of herplaatsing binnen een redelijke termijn mogelijk is. Dat laatste is niet nodig bij zodanig verwijtbaar handelen/nalaten van de werknemer dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal nadere regels stellen met betrekking tot de redelijke grond voor opzegging, de herplaatsing, redelijke termijn en volgorde voor opzegging (7:669 lid 5 BW). Het BBA, het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV zullen komen te vervallen en zullen in een ministeriële regeling worden opgenomen. Er is volgens de wetsgeschiedenis geen inhoudelijke wijziging beoogd ten opzichte van het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Denk hierbij aan de regels met betrekking tot de ontslagvolgorde op basis van het afspiegelingsbeginsel.

Bovendien is het in het nieuwe systeem mogelijk dat partijen in hoger beroep en cassatie kunnen gaan in geval van een ontbinding van een arbeidsovereenkomst.

Vanaf 1 januari 2015 zal een werkgever de volgende stappen moeten nemen voor een (tussentijdse) beëindiging van een arbeidsovereenkomst.

#### Stap 1: redelijke ontslaggrond

De werkgever dient te toetsen of één van de wettelijke opzeggronden zich voordoet, want dat bepaalt de ontslagroute.

#### Stap 2: opzegging werkgever

De werkgever zal de arbeidsovereenkomst opzeggen door een schriftelijke mededeling daarvan aan de werknemer te sturen. De werkgever vermeldt op verzoek van de werknemer schriftelijk de reden voor opzegging (artikel 7:676 BW).

#### Stap 3: instemming of afwijzing werknemer?

Er zijn dan twee opties (artikel 7:760a BW):

- de werknemer kan schriftelijk instemmen met opzegging; of
- de werknemer stemt niet in, dat kan ook door zijn in eerste instantie gegeven instemming te herroepen (“ontbinden”).

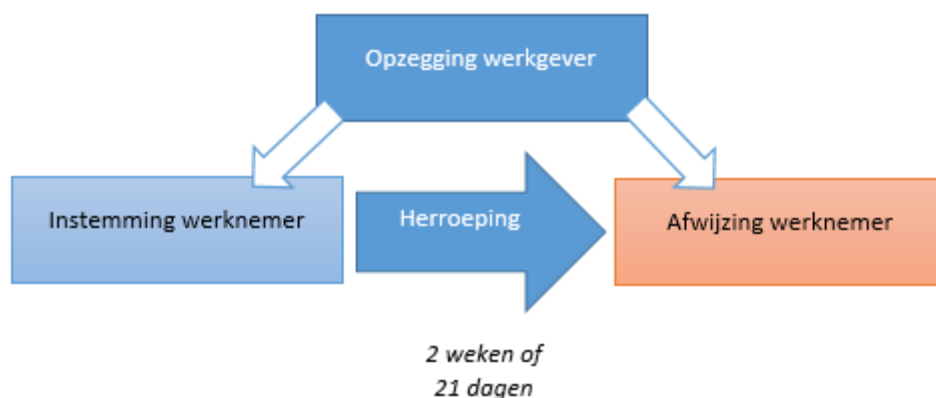
Een werknemer kan zijn instemming binnen 2 weken herroepen zonder opgave van redenen. Als de werkgever de werknemer niet heeft gewezen op zijn recht

om zijn verklaring te herroepen, wordt de termijn verlengd met één week naar 3 weken. Indien een werknemer binnen 6 maanden na een herroeping opnieuw schriftelijk instemt met opzegging kan hij deze tweede instemming niet meer herroepen.

Als een werknemer de opzegging afwijst, of een instemming herroept, brengt dit in de regel mee dat de opzegging van de werkgever niet geldig is. De opzegging wordt geacht niet te hebben plaatsgevonden. In de regel, want er zijn uitzonderingen in het geval van opzegging bij onder meer:

- proeftijd;
- dringende reden (reden voor een ontslag op staande voet);
- bestuurders NV/BV of vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon;
- tegen of na dag bereiken AOW- of (hogere) tussen partijen overeengekomen pensioenleeftijd.

*Ter illustratie:*



#### Stap 4: welke route?

In het geval een opzegging niet (langer) geldig is, dient de werkgever één van de onderstaande routes te bewandelen. De werkgever kan niet zelf meer kiezen welke route wordt gekozen.

Er zijn drie routes voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst:

- (i) CAO ontslagcommissie;
- (ii) opzegging via het UWV; of
- (iii) ontbinding via de kantonrechter.

### Ad (i) CAO ontslagcommissie

Is er een CAO van toepassing op uw onderneming? Zo ja, lees verder. Zo niet, ga dan naar ad (ii) opzegging via het UWV en ad (iii) ontbinding via de kantonrechter.

De wet geeft vanaf 1 januari 2015 de mogelijkheid aan CAO-partijen om een onafhankelijke en onpartijdige ontslagcommissie in te stellen. Het zal ook mogelijk worden om bij CAO af te wijken van de regels omtrent de ontslagvolgorde. De CAO partijen kunnen alleen een ontslagcommissie en afwijkende ontslagregels vaststellen ten aanzien van opzegging wegens bedrijfseconomische redenen (verval van arbeidsplaatsen).

Indien de CAO-partijen opteren voor een ontslagcommissie, dan zullen in de CAO nadere regels worden gesteld met betrekking tot onder meer hoor en wederhoor en vertrouwelijkheid. Het is dus op dit moment nog niet duidelijk hoe de concrete regels hieromtrent zullen luiden en deze regels kunnen van CAO tot CAO verschillen.

Als de werkgever of werknemer het niet eens is met het oordeel van de ontslagcommissie, dan kunnen zij dit voorleggen aan de kantonrechter. Tegen het vonnis van de kantonrechter staat hoger beroep en cassatie open.

Indien de CAO niets vermeldt over een ontslagcommissie of over de ontslagvolgorde, ga dan naar ad (ii) opzegging via het UWV en ad (iii) ontbinding via de kantonrechter.

### Ad (ii) Opzegging via het UWV

In de volgende gevallen is toestemming van het UWV nodig voor de opzegging:

- (i) bedrijfseconomische redenen (verval arbeidsplaats door einde bedrijfsactiviteiten of over periode 26 weken bezien bedrijfseconomisch redenen treffen van maatregelen); of
- (ii) langdurige arbeidsongeschiktheid (ziekte of gebreken werknemer na twee jaar en herstel binnen 26 weken niet aannemelijk).

De werkgever dient wel eerst de werknemers die werkzaam zijn op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, oproepkrachten en uitzendkrachten af te laten vloeien op straffe van afwijzing van het verzoek.

Het UWV kan tot de volgende oordelen komen:

- (i) toestemming; of
- (ii) afwijzing.

Het UWV zal hierbij gebonden zijn aan de hiervoor genoemde nieuwe ministeriële regeling die in de plaats zal komen van het BBA en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

De toestemming dient binnen 4 weken te worden gebruikt. De opzegtermijn wordt verkort met de volledige duur van de UWV procedure, maar blijft minimaal één maand (artikel 7:672 BW). Als de werkgever een te korte opzegtermijn in acht neemt, is hij een vergoeding verschuldigd die gelijk is aan het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst zou hebben voortgeduurd bij een regelmatige opzegging. Een matiging door de kantonrechter is wel mogelijk.

In geval van toestemming van het UWV heeft een werknemer de mogelijkheid om de kantonrechter te verzoeken om vernietiging van de opzegging of een billijke vergoeding. Het is mogelijk om in hoger beroep en cassatie te gaan tegen het oordeel van de kantonrechter.

#### Ad (iii) Ontbinding via de kantonrechter

In de volgende gevallen is ontbinding van de kantonrechter nodig:

- (i) onvoldoende functioneren; of
- (ii) verstoorde arbeidsverhouding; of
- (iii) overige redenen.

De kantonrechter kan tot de volgende oordelen komen:

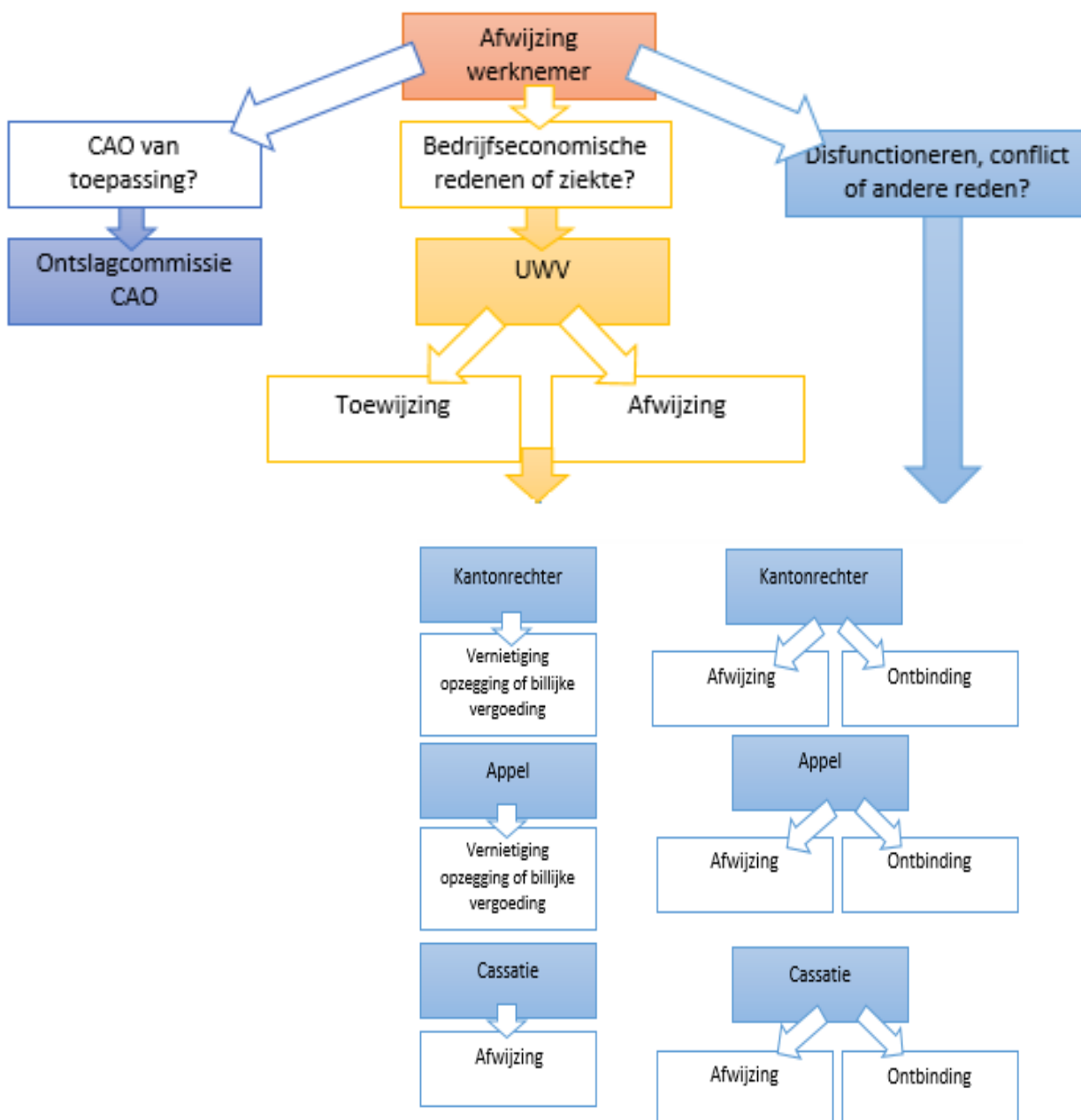
- (i) ontbinding;
- (ii) afwijzing.

De kantonrechter zal – net als het UWV – gebonden zijn aan de nieuwe ministeriële regeling die in de plaats zal komen van het BBA en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Daarin zullen - zoals gezegd - nadere regels staan met betrekking tot de redelijke grond voor opzegging, de herplaatsing, redelijke termijn en ontslagvolgorde (artikel 7:669 lid 5 BW).

In tegenstelling tot het huidige systeem waarbij het vonnis van de kantonrechter definitief is voor wat betreft de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, is het straks mogelijk om ook bij een ontbinding in hoger beroep te gaan tegen het oordeel van de kantonrechter en eventueel in cassatie tegen het oordeel van het gerechtshof (artikel 7:638 BW).

Hoger beroep en cassatie hebben geen schorsende werking. Dit brengt mee dat de nieuwe zogeheten transitievergoeding direct dient te worden betaald. We zullen de transitievergoeding hierna behandelen in hoofdstuk 4.

Ter illustratie:



#### 4.1.3. Tips en tricks

Indien een CAO van toepassing is op uw onderneming, kunt u contact met ons opnemen als u gebruik wilt maken van onze nieuwe CAO alert service. Het is van belang dat u de ontwikkelingen omtrent CAO's goed in de gaten houdt, omdat dit gevolgen kan hebben voor de (verplichte) ontslagroute die u dient te volgen voor wat betreft de bedrijfseconomische ontslagen. In hoofdstuk 4.3 zullen we dieper ingaan op het collectieve arbeidsrecht onder de WWZ.

Het is moeilijk om op dit moment tips en tricks te geven met betrekking tot een geheel nieuw systeem. In elk geval wordt het belang van goede dossiervorming onder het nieuwe recht nog groter. In geval van een disfunctionerende werknemer geldt namelijk in de toekomst als wettelijk vereiste voor ontslag dat u de werknemer tijdig in kennis heeft gesteld van zijn disfunctioneren en dat hij voldoende gelegenheid heeft gekregen om zich te verbeteren. Tevens mag de ongeschiktheid niet het gevolg zijn van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing of de arbeidsomstandigheden.

Ten aanzien van de scholing geldt per 1 juli 2015 een wettelijke verplichting om de werknemer de scholing te laten volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. In geval van verval van zijn functie geldt hetzelfde “voor zover dat redelijkerwijs” van de werkgever verlangd kan worden. Ook het belang van een goed opleidingsplan wordt dus groot.

We zullen u op de hoogte houden van nieuwe regelingen met betrekking tot onder meer de uitwerking van de redelijke gronden voor opzegging, herplaatsing, redelijke termijn en ontslagvolgorde.

#### **4.1.4. Overgangsregeling**

De wijzigingen met betrekking tot het ontslagrecht zullen met ingang van 1 juli 2015 gelden. Het overgangsrecht bepaalt dat het huidige recht van toepassing blijft op (i) procedures die zijn aangevangen voor de inwerkingtreding van de wet, (ii) opzeggingen (en procedures daarover) die zijn gedaan voor de inwerkingtreding en (iii) verzoeken tot toestemming voor opzegging (en de daaropvolgende opzegging en eventuele daaropvolgende procedures) ingediend voor de inwerkingtreding van de nieuwe wet (1 juli 2015).



## [4.2 De transitievergoeding](#)

In hoofdstuk 4.2 bespreken we de volgende wijzigingen in het ontslagrecht met ingang van 1 juli 2015:

### [4.2.1. Huidige situatie: beëindigingsvergoeding en schadevergoeding](#)

### [4.2.2. Vanaf 1 juli 2015: transitievergoeding](#)

### [4.2.3. Uitzonderingen op transitievergoeding](#)

### [4.2.4. Tips en tricks](#)

### [4.2.5. Overgangsregeling](#)

### [4.2.1. Huidige situatie: beëindigingsvergoeding en schadevergoeding](#)

Als de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt op initiatief van de werkgever of de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, wordt de beëindigingsvergoeding in de regel berekend op basis van de Kantonrechtersformule ( $A \times B \times C$ ).

Als een werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt na het verkrijgen van een UWV ontslagvergunning, kan de werknemer een kennelijk onredelijk ontslagprocedure beginnen. In zo'n procedure kan door de rechter een schadevergoeding worden toegekend. De schade wordt niet berekend op basis van de Kantonrechtersformule maar vastgesteld op basis van een begroting van de daadwerkelijk geleden schade. Deze schadevergoeding is over het algemeen lager dan de beëindigingsvergoeding.

### [4.2.2. Vanaf 1 juli 2015: transitievergoeding](#)

Vanaf 1 januari 2015 zullen de beëindigingsvergoeding en schadevergoeding plaatsmaken voor de wettelijk geregelde transitievergoeding.

#### *Wanneer?*

Een werknemer maakt aanspraak op een transitievergoeding bij beëindiging op initiatief van de werkgever of bij beëindiging op initiatief van de werknemer bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Een werknemer heeft ook recht op een transitievergoeding na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als deze minstens 24 maanden in dienst is geweest. Ook als hij wel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd krijgt aangeboden maar deze niet accepteert.

### Hooqte?

De berekening betreft voor de eerste 120 maanden van het dienstverband (oftewel 10 jaar): 1/6 bruto maandsalaris per half jaar en dus 1/3 maandsalaris per jaar. Vanaf het elfde dienstjaar: 1/4 maandsalaris per half jaar en dus 1/2 maandsalaris per jaar.

### Maximum?

De maximale transitievergoeding bedraagt € 75.000 bruto dan wel één bruto jaarsalaris als de werknemer meer dan € 75.000 bruto verdient.

### Loon?

De vaste looncomponenten zullen het uitgangspunt zijn. Denk hierbij vakantietoeslag, een vaste dertiende maand, een structurele overwerkvergoeding en een vaste ploegentoeslag. Zodoende wordt aangesloten bij de B-factor van de huidige Kantonrechtersformule.

*Ter illustratie:*

Berekening hoogte transitievergoeding:

*Dienstjaren*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>1/3</b>	1/3	1/3	1/3	1/3	1/3	1/3	1/3	1/3	1/3	<b>1/2</b>

### 4.2.3. Uitzonderingen op de transitievergoeding

Er gelden tot 1 januari 2020 twee tijdelijke uitzonderingen op de transitievergoeding voor:

- werknemers van 50 jaar of ouder: transitievergoeding bedraagt 1 maand per dienstjaar over jaren na hun 50<sup>ste</sup>, als werknemer ten minste 10 jaar in dienst is en het een werkgever met gemiddeld 25 of meer werknemers betreft;
- werkgevers met gemiddeld minder dan 25 werknemers: bij ontslag wegens verval arbeidsplaats ten gevolge van “*een slechte financiële situatie van de werkgever*” tellen alleen de dienstjaren vanaf 1 mei 2013 mee voor de berekening van de transitievergoeding (artikel 7:673a BW).

Een werknemer heeft geen aanspraak op een transitievergoeding als hij:

- minder dan 24 maanden in dienst is geweest;
- jonger dan 18 jaar is en gemiddeld minder dan 12 uur per week werkt;
- ontslagen worden in verband met of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd dan wel de hogere of lagere overeengekomen pensioenleeftijd;
- ontslagen wordt wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

Er kan worden afgeweken van de transitievergoeding door:

- *partijen* in een arbeidsovereenkomst door hierover afspraken te maken voor wat betreft een beëindigingsvergoeding die hoger is dan de transitievergoeding;
- *partijen* in een beëindigings-/vaststellingsovereenkomst;
- de *kantonrechter* die een additionele “*billijke vergoeding*” kan toekennen als einde arbeidsovereenkomst te wijten is aan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever;
- *CAO-partijen* als in een CAO een “voorziening” is geregeld die vergelijkbaar is met de transitievergoeding, die gericht is op het bevorderen van werk naar werk (zie hoofdstuk 4.3 voor meer informatie hierover);
- de *werkgever* indien hij aantoonbaar kosten heeft gemaakt met betrekking tot het voorkomen/bekorten werkloosheid, want die kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Dit zijn de zogeheten “transitie- en inzetbaarheidskosten”.

De kantonrechter kan bovendien een “*billijke vergoeding*” toekennen aan de werknemer die korter dan 24 maanden in dienst is geweest en geen recht op een transitievergoeding heeft (zonder dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever vereist is).

De transitievergoeding is niet langer verschuldigd in geval van faillissement, surseance of een schuldsaneringsregeling.

### Transitie- en inzetbaarheidskosten

Vanaf 1 juli 2015 kunnen individuele en collectieve afspraken worden gemaakt over de verrekening van de transitie- en inzetbaarheidskosten met de

transitievergoeding (artikel 7:673 lid 6 BW en het Ontwerpbesluit transitievergoeding).

De transitiekosten zien op de transitie van werk-naar-werk en houden verband met het einde van arbeidsovereenkomst. Denk bijvoorbeeld aan outplacement of scholing, maar ook aan kosten in verband met een vrijstelling van werk gedurende een langere dan tussen partijen geldende opzegtermijn. De inzetbaarheidskosten hebben betrekking op de bredere inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt en niet op zijn eigen functie of een andere functie binnen de organisatie van de werkgever, bijvoorbeeld een niet-werk gerelateerde taal cursus of cursus persoonlijke ontwikkeling.

De voorwaarden voor verrekening van beide type kosten zijn:

- (i) schriftelijke instemming van de werknemer voor verrekening vóórdat de kosten zijn gemaakt, tenzij de instemming collectief is geregeld door afspraken tussen (verenigingen van) werkgever(s) en (verenigingen van) werknemers, waaraan de werkgever is gebonden is (bijvoorbeeld een CAO, een sociaal plan of een overeenkomst van de werkgever met de OR);
- (ii) de kosten zijn gekoppeld aan de werkgever die de transitievergoeding betaalt en de werknemer aan wie de transitievergoeding is verschuldigd;
- (iii) het equivalent in geld van de tijd die gemoeid gaat met het volgen van de cursus of opleiding, oftewel loonkosten, mag niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding;
- (iv) er moet een redelijke verhouding bestaan tussen de kosten en het doel waarvoor de kosten zijn gemaakt;
- (v) transitiekosten moet niet gemaakt zijn voorafgaand aan de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend; en
- (vi) transitiekosten dienen te zijn gemaakt voor maatregelen die verband houden met het einde van de arbeidsovereenkomst en voor inzetbaarheidskosten geldt dat deze binnen vijf jaar voorafgaand aan de datum dat de transitievergoeding verschuldigd is dienen te zijn gemaakt (tenzij partijen schriftelijk anders zijn overeengekomen).

#### 4.2.4. Tips en tricks

U dient in kaart te brengen of u gebruik kunt maken van de tijdelijke uitzonderingen tot 2020 (50 plussers en/of gemiddeld minder dan 25

werknemers in dienst). Voorts dient u er voortaan op te letten dat u bij het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een transitievergoeding verschuldigd bent als de werknemer 24 maanden in dienst is geweest. Het kan dus zinvol zijn de totale duur van opvolgende bepaalde tijd arbeidsovereenkomsten altijd te beperken tot bijvoorbeeld maximaal 23 maanden.

Het is mogelijk om in een arbeidsovereenkomst en in een vaststellingsovereenkomst af te wijken van de transitievergoeding. Indien een CAO op uw onderneming van toepassing is, dan kunnen daar afwijkende regels instaan met betrekking tot de beëindigingsvergoeding (zie hoofdstuk 4.3 voor meer informatie hierover).

Indien u als werkgever opleidingskosten maakt voor uw werknemer kunt u die wellicht in mindering brengen op een transitievergoeding. Als u uw kans wilt vergroten om hier een beroep op te doen, dan adviseren wij dat u deze verrekeningsmogelijkheid alvast opneemt in een studiekostenregeling en/of handboek, zeker daar waar het om opleidingskosten gaat die niet direct betrekking hebben op een bij uw onderneming te verrichten functie.

Indien u voornemens bent om een reorganisatie door te voeren, is het nuttig mogelijke voor- en nadelen in verband met kosten en risico's in het huidige en toekomstige systeem op een rij te zetten. Neem vrijblijvend contact met ons op voor een berekening van de beëindigings- vergoeding/transitievergoeding en een kosten-baten analyse.

#### 4.2.5. Overgangsregeling

De wijzigingen met betrekking tot het ontslagrecht zullen met ingang van 1 juli 2015 gelden. Het overgangsrecht bepaalt dat het huidige recht van toepassing blijft op (i) procedures die zijn aangevangen voor de inwerkingtreding van de wet op 1 juli 2015, (ii) opzeggingen (en procedures daarover) die zijn gedaan voor de inwerkingtreding en (iii) verzoeken tot toestemming voor opzegging (en de daaropvolgende opzegging en eventuele daaropvolgende procedures) ingediend voor de inwerkingtreding van de nieuwe wet (1 juli 2015).

## 4.3 Collectief arbeidsrecht onder de WWZ

In dit hoofdstuk 4.3 bespreken wij de wijzigingen met betrekking tot het collectief arbeidsrecht onder de WWZ met ingang van 1 januari en 1 juli 2015:

### 4.3.1. Overzicht wijzigingen collectief arbeidsrecht onder WWZ

### 4.3.2. Veelgestelde vragen met betrekking tot CAO ontslagcommissie en afwijkende ontslagregels

### 4.3.3. Tips en tricks

### 4.3.4. Overgangsregeling

### 4.3.1. Overzicht wijzigingen collectief arbeidsrecht onder WWZ

Met ingang van 1 januari 2015 treden de meeste flexmaatregelen uit de WWZ in werking en zal het mogelijk zijn om bij CAO af te wijken van:

- (i) de regel geen arbeid, geen loon en met ingang van waarschijnlijk april 2016 de regel geen arbeid, wel loon (artikel 7:628 lid 7 BW);
- (ii) de proeftijd van één maand bij een bepaalde tijd contract die korter dan 2 jaar is (artikel 7:652 lid 8 sub b BW); en
- (iii) een deel van het regime betreffende de uitzendovereenkomst (artikel 7:691 lid 8 BW).

Daarnaast zullen met ingang van 1 juli 2015 de hervorming van het ontslagrecht en de flexmaatregel betreffende de ketenregeling in werking treden. Het zal vanaf dat moment mogelijk zijn om bij CAO af te wijken van:

- (i) de ontslagvolgorde bij bedrijfseconomische ontslagen mits voorzien is in een CAO ontslagcommissie (artikel 7:669 lid 6 BW);
- (ii) de UWV route voor bedrijfseconomische ontslagen door het instellen van een CAO ontslagcommissie (artikel 7:671a leden 2 en 3 BW);
- (iii) de wettelijke transitievergoeding, als in een CAO een vergelijkbare voorziening is geregeld, die gericht is op het bevorderen van werk naar werk (artikel 7:673b leden 1 en 2 BW); en
- (iv) de aangepaste ketenregeling met een doorbrekingstermijn van 6 maanden en een maximumtermijn van 2 jaar (artikel 7:668a leden 5, 6, 7, 8 en 9 BW).

### 4.3.2. Veelgestelde vragen met betrekking tot CAO ontslagcommissie en afwijkende ontslagregels

De invloed van de vakbonden zal onder de WWZ veranderen vanwege de ruimte om bij CAO af te wijken van delen van het nieuwe ontslagrecht. De sociale partners kunnen een voorziening treffen die vergelijkbaar is met de transitievergoeding (artikel 7:673 BW). Daarnaast kunnen zij ook een overheidstaak op zich nemen door een CAO ontslagcommissie en (afwijkende) ontslagregels vast te stellen (artikel 7:671a leden 2 en 3 juncto artikel 7:669 lid 6 BW). Hierna zullen we dieper ingaan op de laatstgenoemde privatisering van het ontslagrecht dat het huidige systeem van collectieve arbeidsrecht niet kent.

#### Wie kan het afspreken en is avv mogelijk?

De sociale partners kunnen een CAO ontslagcommissie instellen. Er wordt in dit kader aan vakbonden een nieuwe representativiteitseis gesteld van minstens 2 jaar rechtspersoonlijkheid (artikel 7:671a lid 3 BW) ter voorkoming van eventuele misbruik door werkgevers die niet representatieve of speciaal daarvoor opgerichte vakbonden (“gele bonden”) inzetten. Deze eis kennen we uit andere wetten en is marginaal omdat vrij snel aan de voorwaarde kan worden voldaan.

Voorts kunnen de bepalingen over de CAO ontslagcommissie, of bijvoorbeeld specifieke ontslag-CAO’s, algemeen verbindend worden verklaard voor een maximale duur van vijf jaar. Dit geldt alleen voor bedrijfstak-CAO’s, omdat ondernemings-CAO’s niet algemeen verbindend kunnen worden verklaard.

#### Wat kan de CAO ontslagcommissie?

Voor wat betreft de bevoegdheden geldt dat de CAO ontslagcommissie de werkgever toestemming kan geven de arbeidsovereenkomst op te zeggen bij het vervallen van arbeidsplaatsen door bedrijfsbeëindiging of door maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering door bedrijfseconomische omstandigheden (artikel 7:669 lid 3 sub a BW en artikel 7:671a lid 2 BW). De CAO ontslagcommissie is dus alleen bevoegd als bedrijfseconomische redenen aan de beëindiging ten grondslag liggen en neemt dan een deel van de taak van het UWV over.

### Hoe ziet de procedure eruit?

De wet stelt vijf minimumeisen met betrekking tot de procedure bij de CAO ontslagcommissie. De toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, dient te worden gegeven door:

- (i) een commissie die "van de werkgever onafhankelijk en onpartijdig" is; en
- (ii) in de CAO dienen regels te worden vastgesteld met betrekking tot
  - a. hoor en wederhoor;
  - b. vertrouwelijke behandeling overgelegde gegevens;
  - c. redelijke reactietermijnen voor werkgever en werknemer; en
  - d. een redelijke beslistermijn (artikel 7:671a lid 2 BW).

De wetgever heeft de sociale partners veel vrijheid gegeven om vorm te geven aan deze randvoorwaarden. Het is thans dus onduidelijk wat deze procedurele eisen concreet zullen inhouden en deze kunnen per CAO verschillen. Is er bijvoorbeeld sprake van volledige onafhankelijkheid of onpartijdigheid (ook van de vakbonden), is het mogelijk om een commissielid te wraken, dient een commissielid ervaring te hebben met geschillenbeslechting, wat zijn de maximale reactietermijnen, zal er een schriftelijke ronde en mondelinge behandeling zijn, op welke wijze dient de commissie haar beslissing te motiveren, wat is de positie en rol van een commissielid, is het voor de werkgever en werknemer mogelijk om zich te laten vertegenwoordigen door een rechtsbijstandverlener en wat zijn de kosten van deze procedure? Het is voor de sociale partners mogelijk om daarbij (deels) inspiratie te putten uit de procedureregels die voortvloeien uit de huidige Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

Daarnaast kunnen partijen het oordeel van de CAO ontslagcommissie voorleggen aan de kantonrechter. Een werkgever kan de kantonrechter verzoeken om ontbinding en de werknemer om herstel van de arbeidsovereenkomst. Er is hoger beroep en cassatie mogelijk tegen de beschikking van de kantonrechter.

### Wat zijn de ontslaagcriteria?

De CAO-partijen kunnen bij CAO:

- (i) afwijken van het afspiegelingsbeginsel tot ten hoogste 10% tenzij het gaat om de leeftijdscategorieën 15-25 en 55 jaar en ouder;



- (ii) opteren voor een CAO ontslagcommissie en dan kunnen zij nadere regels vaststellen over de ontslagvolgorde bij bedrijfseconomische ontslagen en daarbij kan worden afgeweken van de hiervoor genoemde ministeriële regeling (artikel 7:669 lid 6 BW). Het is derhalve mogelijk om aan te sluiten bij de ministeriële regeling of af te wijken van het afspiegelingsbeginsel en bijvoorbeeld kwalitatieve criteria te ontwikkelen of onderscheid te maken naar personeelsgroepen. Het is ook hier mogelijk om weer (deels) inspiratie te putten uit de regels uit het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

### Wat zijn de problemen?

*Ten eerste* speelt een bindingsproblematiek die gerelateerd is aan de afnemende organisatiegraad van werknemers. Een werknemer die niet lid is van een CAO-sluitende vakbond (“ongebonden werknemer”) is in principe niet gebonden aan een CAO ontslagprocedure. Een werkgever is verplicht om de CAO ook op een ongebonden werknemer toe te passen, maar laatstgenoemde is niet verplicht om in te stemmen. Er is een grote kans dat een werknemer een dergelijk aanbod omtrent een alternatieve ontslagprocedure niet aanvaardt. Deze situatie verschilt met die waarin een ongebonden werknemer al heeft ingestemd met toepasselijkheid van de CAO via een incorporatiebeding. Het is dan de vraag of zo’n belangrijke (en onvoorziene) wijziging doorwerkt in de arbeidsovereenkomst via het incorporatiebeding.

Het vorenstaande zal vooral problematisch zijn als een ongebonden werknemer wordt voorgedragen voor ontslag en de eerstvolgende werknemer (bijv. vakbondslid) die voor ontslag in aanmerking komt op zijn beurt stelt dat de niet-gebondenheid van zijn collega niet zijn probleem is. Deze bindingsproblematiek kan worden opgelost door de bepalingen omtrent de CAO ontslagcommissie en de (afwijkende) ontslagregels door de Minister voor de betreffende branche algemeen verbindend te laten verklaren.

*Ten tweede* is het de vraag hoe moet worden omgegaan met gaten in de geldigheidsduur van een CAO. Het is onduidelijk of de bepalingen betreffende de CAO ontslagcommissie en (afwijkende) ontslagregels ook van toepassing blijven na het einde van de looptijd van de CAO (“nawerking”). De wetgever heeft wel aangegeven dat bepalingen omtrent een CAO ontslagcommissie en (afwijkende) ontslagregels geen terugwerkende kracht zullen hebben.

*Ten derde* is een samenloop van CAO's mogelijk bij een overgang van onderneming, omdat een CAO in principe overgaat op de verkrijger. Wat moet een verkrijger doen met een overgekomen ontslagcommissie als zijn overige werknemers niet onder de bevoegdheid van die ontslagcommissie vallen?

*Ten vierde* is een inhoudelijke toetsing van de CAO door de kantonrechter mogelijk. De rechter zal de CAO afspraken toepassen. Het is onduidelijk hoe de rechter de CAO zal toetsen en hoe hij bijvoorbeeld met de ongebonden werknemer zal omgaan. Het spreekt wel voor zich dat het oordeel van de kantonrechter kan afdoen aan de werking van de CAO. Voorts is hoger beroep en cassatie mogelijk tegen de beschikking van de kantonrechter.

*Tenslotte*, de nieuwe regels zullen invloed hebben op de CAO onderhandelingsposities. Een werkgever heeft bijv. belang bij afwijking van het afspiegelingsbeginsel om meer keuze te hebben bij de ontslagvolgorde. De vakbond zal - gelet op het belang van haar achterban - in ruil daarvoor bijv. een hogere transitievergoeding willen overeenkomen.

#### **4.3.3. Tips en tricks**

De CAO ontslagcommissie en (afwijkende) ontslagregels bieden dus nieuwe mogelijkheden voor de sociale partners, maar er zijn op dit moment veel (juridische) haken en ogen. De flexibiliteit is groot, maar dat geldt ook voor de onduidelijkheid die daarmee gepaard gaat. Het CAO-recht wordt (nog) complexer en het ontslagrecht lijkt er niet eenvoudiger op te worden. De tijd zal uitwijzen of de CAO ontslagcommissie al dan niet een bruikbaar instrument wordt voor reorganisaties. De ontwikkelingen in het CAO-landschap dienen in ieder geval nauwlettend in de gaten te worden gehouden.

#### **4.3.4. Overgangsregeling**

Het zal voor CAO-partijen mogelijk zijn om met ingang van 1 juli 2015 een CAO ontslagcommissie en afwijkende ontslagregels vast te stellen.



## 5. Specialisten Doorn en Keizer Arbeidsrechtadvocaten



## Wietje de Muinck Keizer

Partner

M **+31 6 162 104 43**

E **w.demuinckkeizer@denklaw.nl**



## Martine Hoogendoorn

Partner

M **+31 6 228 866**

E **m.hoogendoorn@denklaw.nl**



## Matthijs Roest Crollius

Senior Associate

M **+31 6 21 14 18 21**

E **m.roestcrollius@denklaw.nl**





## Rachid Aolad-Si M'h.

Senior Associate

M **+31 6 21 13 59 44**

E **[r.aoladsi@denklaw.nl](mailto:r.aoladsi@denklaw.nl)**



## Nicky de Groot

Junior Associate

M **+31 6 54 71 00 48**

E **[n.degroot@denklaw.nl](mailto:n.degroot@denklaw.nl)**



**Doorn en Keizer**  
Employment Lawyers • Arbeidsrechtadvocaten



**A:** Piet Heinkade 135  
1019 GM Amsterdam  
**T:** +31 20 301 66 33  
**F:** +31 20 301 66 22  
**E:** [info@denklaw.nl](mailto:info@denklaw.nl)  
**W:** [www.denklaw.nl](http://www.denklaw.nl)