

# Wijzigingen arbeidsrecht

Nieuwsbrief • december 2014

**In deze nieuwsbrief**  
Meld u nu aan voor een lezing over  
de wijzigingen arbeidsrecht

  
ADVOCATEN

# Invoering Wet Werk & Zekerheid

*Vanaf 1 januari 2015 wordt de Wet Werk & Zekerheid gefaseerd ingevoerd. Doel van de wet is hervorming van de arbeidsmarkt om het groeiende verschil tussen mensen met een vast contract en flexibel contract te verkleinen.*

*Ook voor uw organisatie gaat er veel veranderen.*



Meld u nu aan voor de lezing,  
stuur een mail naar:  
**[arbeidsrecht@gvk-advocaten.nl](mailto:arbeidsrecht@gvk-advocaten.nl)**

Geeft u bij uw aanmelding aan of uw voorkeur uitgaat naar de lezing in Woerden, Utrecht of IJsselstein?

## Aanzegtermijn

Een arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, eindigt door het verstrijken van de overeengekomen bepaalde tijd. Dit verandert niet. Wat wel verandert, is dat een werkgever uiterlijk één maand voordat de overeenkomst door het verstrijken van de tijd van rechtswege eindigt, de werknemer schriftelijk moet informeren over zijn beslissing of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet.

Indien een werkgever de arbeidsovereenkomst na de verloop van een bepaalde tijd niet wil voortzetten, dan moet hij de werknemer daar tijdig over informeren. Doet de werkgever dit niet, dan is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd ter hoogte van een maandloon. Deelt de werkgever wel mee dat hij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen maar doet hij die aanzegging niet tijdig, dan is de vergoeding gelijk aan het loon over de periode van de vertraging. Heeft de werkgever niet aangezegd dat hij de overeenkomst wil beëindigen, dan eindigt de overeenkomst desondanks wel van rechtswege. Dit zou slechts anders zijn, indien de werknemer na het verstrijken van de

bepaalde tijd zijn werkzaamheden toch voorziet. Er is dan sprake van een verlenging van de arbeidsovereenkomst voor dezelfde bepaalde tijd. Het is dus altijd van belang dat een werknemer na het verstrijken van de overeengekomen bepaalde tijd, niet langer wordt toegelaten tot zijn werk.

Indien een werkgever de overeenkomst voor een bepaalde tijd wel wil voortzetten, dan moet hij dit ook dan aan de werknemer aanzeggen. Hij moet dan tevens kenbaar maken onder welke voorwaarden hij de verlenging aanbiedt. Doet een werkgever deze aanzegging niet, dan is hij ook dan een vergoeding verschuldigd. Het valt niet te verwachten dat een werknemer aanspraak zal maken op de betaling van de vergoeding, indien de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet.

De aanzegverplichting, die per 1 januari 2015 ingaat, kent een overgangsregeling. De aanzegplicht geldt nog niet voor lopende overeenkomsten die vóór 1 februari 2015 eindigen.

De aanzegtermijn geldt niet voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor de duur korter dan zes maanden.

## Proeftijd

Vanaf 1 januari 2015 kan in een arbeidsovereenkomst die wordt aangegaan voor de duur van zes maanden of korter geen proeftijd meer worden overeengekomen. Is de duur van een arbeidsovereenkomst langer dan zes maanden, maar korter dan twee jaar, dan mag – overeenkomstig de huidige regeling – een proeftijd van ten hoogste één maand worden afgesloten. De oude regeling blijft gelden voor arbeidsovereenkomsten die vóór 1 januari 2015 zijn gesloten. De huidige regel dat als een te lange proeftijd wordt afgesproken, er helemaal geen proeftijd geldt, blijft van kracht. Dit noemt men de ijzeren proeftijdtheorie.

Een proeftijd van twee maanden blijft mogelijk voor een overeenkomst voor onbepaalde tijd en een overeenkomst voor bepaalde tijd langer dan twee jaar.

## Non-concurrentiebeding

In een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een concurrentiebeding worden opgenomen.

Dat verandert niet. In de arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd wordt aangegaan is vanaf 1 januari 2015 slechts een concurrentiebeding mogelijk, indien schriftelijk is gemotiveerd waarom dit beding noodzakelijk is. Het moet dan gaan om zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Zonder deze motivering, is het concurrentiebeding nietig. De motivering om het concurrentiebeding op te nemen moet aan de werknemer kenbaar worden gemaakt op het moment dat het beding wordt afgesloten.

De motiveringsplicht geldt niet voor arbeidsovereenkomsten die vóór 1 januari 2015 worden aangegaan. Wordt een arbeidsovereenkomst die vóór 1 januari 2015 voor bepaalde tijd was gesloten na die datum voortgezet, dan zal het beding wel moeten voldoen aan de voorgeschreven motivering.

## Wijzigingen per 1 juli 2015

Per 1 juli 2015 zullen verdere wijzigingen worden ingevoerd. De belangrijkste wijzigingen zullen hieronder kort worden aangestipt.





**Let op de  
aanzegverplichting,  
anders riskeert  
u een boete!**

Te zijner tijd zullen we u hier uitgebreider over informeren.

### **Ketenbepaling:**

**3 x 3 x 3 wordt 3 x 2 x 6**

De ketenbepaling op basis waarvan u nu maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, met een maximum van in totaal 36

maanden kan aangaan, zonder dat een overeenkomst voor onbepaalde tijd geldt, wijzigt. De periode van drie jaar wordt verkort naar twee jaar.

De tussenpoos waarbinnen arbeidsovereenkomsten als opeenvolgend worden gezien voor de ketenbepaling, wordt verlengd van drie naar zes maanden.

## Transitievergoeding

Per 1 juli 2015 komt de huidige ontslagvergoeding op basis van de kantonrechtर्सformule te vervallen. Deze wordt vervangen door de transitievergoeding.

Als het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werkgever komt, is de werkgever altijd een transitievergoeding verschuldigd. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen de opzeggingsprocedure via het UWV, de ontbindingsprocedure via de rechter of het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd door werkgever. De enige voorwaarde die wordt gesteld, is dat de arbeidsovereenkomst minimaal 24 maanden heeft geduurd.

De transitievergoeding zal aanzienlijk lager uitvallen dan de vergoeding op basis van de kantonrechtर्सformule.

Op de transitievergoeding kunnen in mindering worden gebracht de kosten die de werkgever maakt, gericht op het voorkomen van werkloosheid of bredere inzetbaarheid, zoals scholing of

outplacement. In de arbeidsovereenkomst kunnen partijen andere afspraken maken over de hoogte van de transitievergoeding. Daarnaast kan bij cao worden afgeweken van de regeling over de transitievergoeding.

Komt het initiatief tot beëindiging of niet voortzetting vanuit werknemer? Dan is de werkgever alleen een transitievergoeding verschuldigd indien de beëindiging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Daarnaast kan het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever ertoe leiden dat de kantonrechter aan de werknemer (naast de transitievergoeding) een billijke vergoeding toekent. Indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, is de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd.

## Twee verplichte ontslagroutes

Er komen twee voorgeschreven routes voor de te volgen procedure afhankelijk van de ontslaggrond:

---

- 1 via het UWV of ontslagcommissie (mits bij cao geregeld)** voor ontslagen die verband houden met bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid.
- 

- 2 via de kantonrechter** voor ontslagen in geval van vermeend disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, andere in de persoon van de werknemer gelegen redenen of vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Ook is het mogelijk om de arbeidsovereenkomst op te zeggen met instemming van de werknemer, mits hij is gewezen op het herroepingsrecht.

## Hoger beroep en cassatie

De nieuwe wet voorziet in de mogelijkheid van hoger beroep en cassatie van de uitspraak van de kantonrechter.

## Beëindigingsovereenkomst

De belangrijkste wijziging voor de beëindigingsovereenkomst is de verplichte bedenkttermijn van twee weken voor de werknemer.

---

*Wilt u op de hoogte blijven van activiteiten en nieuws van GVK Advocaten, meld u dan aan voor de nieuwsbrief via: **arbeidsrecht@gvk-advocaten.nl***

---

Nieuwsbrief • december 2014

*Vragen of opmerkingen?  
Neem dan contact op met  
de arbeidsrechtsspecialisten  
van Gresnigt & van  
Kippersluis Advocaten:*

---

**Utrecht:** 030 231 6631

**Woerden:** 0348 434455

**IJsselstein:** 030 688 6868

**Zwolle:** 088 888 6650

---

Of stuur een mail naar:  
**[arbeidsrecht@gvk-advocaten.nl](mailto:arbeidsrecht@gvk-advocaten.nl)**



[gvk-advocaten.nl](http://gvk-advocaten.nl)

[info@gvk-advocaten.nl](mailto:info@gvk-advocaten.nl)