

De Wet werk en zekerheid: Wat verandert er voor Fujifilm?

Een onderzoek naar de gevolgen van de Wet werk en zekerheid voor het bedrijfsreglement, de arbeidsovereenkomsten en de beëindigingsovereenkomst van Fujifilm op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht



Naam student
Studentnummer
Afstudeerorganisatie
Afstudeermentor
Onderwijsinstelling
Opleiding
Eerste afstudeerdocent
Tweede afstudeerdocent
Afstudeerperiode
Datum verschijning
Plaats verschijning

Z.A.M. Visvalingam
2056754
FUJIFILM Manufacturing Europe B.V.
De heer ing. B. Brink
Juridische Hogeschool Avans-Fontys te Tilburg
HBO-Rechten
De heer mr. T.C.F.M. Vermeulen
De heer mr. B.C.M. Hooijdonk
9 februari 2015 t/m 15 mei 2015
31 mei 2015
Tilburg

De Wet werk en zekerheid: Wat verandert er voor Fujifilm?

Een onderzoek naar de gevolgen van de Wet werk en zekerheid voor het bedrijfsreglement, de arbeidsovereenkomsten en de beëindigingsovereenkomst van Fujifilm op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht

Naam student	Z.A.M. Visvalingam
Studentnummer	2056754
Afstudeerorganisatie	FUJIFILM Manufacturing Europe B.V.
Afstudeermentor	De heer ing. B. Brink
Onderwijsinstelling	Juridische Hogeschool Avans-Fontys te Tilburg
Opleiding	HBO-Rechten
Eerste afstudeerdocent	De heer mr. T.C.F.M. Vermeulen
Tweede afstudeerdocent	De heer mr. B.C.M. Hooijdonk
Afstudeerperiode	9 februari 2015 t/m 15 mei 2015
Datum verschijning	31 mei 2015

Voorwoord

Voor u ligt mijn afstudeerscriptie *“De Wet werk en zekerheid: Wat verandert er voor Fujifilm?”*

In het kader van de opleiding HBO-Rechten aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys te Tilburg heb ik de opdracht gekregen een praktijkgericht juridisch onderzoek te doen. De aanleiding voor het schrijven van mijn afstudeerscriptie is mijn afstudeerperiode van 9 februari 2015 tot 15 mei 2015 bij FUJIFILM Manufacturing Europe B.V. Fujifilm gaf mij de opdracht om onderzoek te doen naar de gevolgen van de Wet werk en zekerheid voor Fujifilm op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht. In het bijzonder wil de organisatie weten op welke wijze zij haar bedrijfsreglement, arbeidsovereenkomsten en beëindigingsovereenkomst dient aan te passen. In deze scriptie presenteer ik mijn bevindingen aan Fujifilm.

De Wet werk en zekerheid ligt ten grondslag aan deze scriptie. Daarnaast heb ik ook andere wetgeving, jurisprudentie, literatuur en documenten van Fujifilm geraadpleegd. Naar aanleiding van mijn bevindingen is een conclusie geschreven. Hieruit is een aanbeveling opgesteld aan Fujifilm. Hierin staat onder andere aangegeven op welke wijze Fujifilm haar bedrijfsreglement, arbeidsovereenkomsten en beëindigingsovereenkomst kan aanpassen om te voldoen aan de veranderende wetgeving.

Ten slotte wil ik Fujifilm als afstudeerorganisatie bedanken dat ik het laatste onderdeel van mijn opleiding hier heb mogen voltooien. Daarnaast wil ik in het bijzonder mijn afstudeermentor de heer ing. B. Brink ontzettend bedanken voor zijn begeleiding en ondersteuning gedurende mijn afstudeerperiode bij Fujifilm. Ook wil ik mijn afstudeerdocenten de heer mr. T.C.F.M. Vermeulen en de heer mr. B.C.M. Hooijdonk van de Juridische Hogeschool Avans-Fontys bedanken voor hun ondersteuning die ik tijdens het schrijven van deze scriptie heb gekregen. Tot slot verdienen mijn collega's bij Fujifilm een vermelding voor hun hulp en openhartigheid en wil ik ze bedanken voor de fijne samenwerking.

Z.A.M. Visvalingam

Tilburg, mei 2015

Inhoudsopgave

Samenvatting	8
Lijst met afkortingen	9
1. Inleiding	10
1.1 Aanleiding	10
1.2 Opdrachtgever	10
1.3 Leeswijzer	10
2. Onderzoeksformulering	11
2.1 Afstudeerorganisatie	11
2.2 Probleembeschrijving	11
2.3 Centrale vraag	12
2.4 Doelstelling	12
2.5 Deelvragen	12
3. Verantwoording en methodiek	13
3.1 Kennisdoelen	13
3.2 Onderzoeksstrategie	13
3.3 Methoden	13
3.4 Verantwoording	13
4. De wet- en regelgeving op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht vóór de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid	15
4.1 De arbeidsovereenkomsten	15
4.2 Het flexrecht	16
4.3 Het ontslagrecht	20
5. De praktijk bij Fujifilm op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht vóór de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid	24
5.1 De arbeidsovereenkomsten en het flexrecht	24
5.2 Het ontslagrecht	26
6. De Wet werk en zekerheid	28
6.1 Inleiding	28
6.2 Het doel van de Wet werk en zekerheid	28
6.2.1 Het flexrecht	28
6.2.2 Het ontslagrecht	29
6.3 Data inwerkingtreding Wet werk en zekerheid	30
7. De wet- en regelgeving op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht ná de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid	31
7.1 Het flexrecht	31
7.2 Het ontslagrecht	34
8. De praktijk bij Fujifilm op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht ná de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid	38
8.1 De arbeidsovereenkomsten	38
8.2 Het flexrecht	39
8.3 Het ontslagrecht	43
9. Conclusie	49

10. Aanbeveling	51
Evaluatie	53
Bronnenlijst	54

Bijlagen

Bijlage A	Organogram Fujifilm
Bijlage B	Cirkeldiagram: verdeling contracten over de gehele populatie werknemers van Fujifilm
Bijlage C	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in ploegendienst (verlenging)
Bijlage D	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dagdienst
Bijlage E	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ploegendienst
Bijlage F	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dagdienst
Bijlage G	Artikel 3 Outflow Policy kantonrechtersformule
Bijlage H	De beëindigingsovereenkomst
Bijlage I	Model arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
Bijlage J	Model arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
Bijlage K	Concurrentiebeding voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de functie van salesmanager
Bijlage L	Model aanzegbrief beëindiging arbeidsovereenkomst van een duur tot twee jaar
Bijlage M	Model aanzegbrief beëindiging arbeidsovereenkomst van een duur vanaf twee jaar
Bijlage N	Model aanzegbrief voorzetting arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
Bijlage O	Model arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met aanzegplicht
Bijlage P	Overzicht ontslagprocedure vóór 1 juli 2015 en ná 1 juli 2015
Bijlage Q	Artikel 3 Outflow Policy transitievergoeding
Bijlage R	Model beëindigingsovereenkomst

Samenvatting

Duurzame inzetbaarheid staat bij Fujifilm centraal. Om deze reden wil Fujifilm voldoen aan de wet- en regelgeving. Ze streeft er dan ook naar om te voldoen aan de nieuwe Wet werk en zekerheid, hierna: WWZ. Deze scriptie is geschreven naar aanleiding van de veranderingen die deze wet met zich meebrengt voor Fujifilm.

De volgende vraag staat centraal:

Op welke wijze dient FUJIFILM Manufacturing Europe B.V. te Tilburg haar bedrijfsreglement, arbeidsovereenkomsten en beëindigingsovereenkomst aan te passen om te kunnen voldoen aan de gewijzigde omstandigheden op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht als gevolg van de Wet werk en zekerheid?

Uit het praktijkgericht juridisch onderzoek is gebleken dat het bedrijfsreglement van Fujifilm verouderd is. Ook de arbeidsovereenkomsten van Fujifilm voldoen niet volledig aan de wet- en regelgeving vóór de inwerkingtreding van de WWZ. Zo heeft Fujifilm niet in alle arbeidsovereenkomsten de woonplaats van de werknemer opgenomen. Tevens is gebleken dat in de arbeidsovereenkomsten geen geografische ligging(en) zijn opgenomen waar de werknemer zijn werkzaamheden zal verrichten. In de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd heeft Fujifilm een bepaling opgenomen dat het dienstverband zal eindigen bij het bereiken van de 65- jarige leeftijd. Dit is in strijd met de wet, omdat er geen leeftijd mag worden opgenomen waarop de arbeidsovereenkomst zal eindigen. Daarnaast is geconstateerd dat Fujifilm geen boetebeding heeft opgenomen in haar arbeidsovereenkomsten. Gelet op het model beëindigingsovereenkomst is gebleken dat Fujifilm een bepaling heeft opgenomen dat ze een positief getuigschrift zal verstrekken aan haar werknemer. Fujifilm kan deze bepaling aanpassen door aan te geven dat Fujifilm het recht heeft om zowel positieve als negatieve getuigschriften te verstrekken.

Recentelijk is een onderdeel van de WWZ al in werking getreden. Het volgende onderdeel zal per 1 juli 2015 in werking treden. Het hoofddoel van de WWZ is dat er balans dient te komen tussen enerzijds flexibiliteit voor de werkgever en anderzijds zekerheid voor de werknemers.

Na de inwerkingtreding van de WWZ zal Fujifilm ook een aantal aanpassingen moeten doorvoeren. Zo zal de transitievergoeding in de plaats komen voor de kantonrechtersformule. Met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten heeft Fujifilm het criterium 'de pensioengerechtigde leeftijd' opgenomen. Omdat dit tot veel verwarring leidt, kan Fujifilm dit criterium vervangen door 'de AOW-gerechtigde leeftijd'. Verder zal Fujifilm met de komst van de WWZ het concurrentiebeding uit het model van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd halen. Fujifilm mag het concurrentiebeding nog enkel opnemen indien het noodzakelijk is, om een zwaarwegend bedrijfsbelang gaat en mits dit schriftelijk goed gemotiveerd is. Daarnaast mag Fujifilm geen proeftijdbeding opnemen in een arbeidsovereenkomst van zes maanden. Gelet op de aanzegplicht zal Fujifilm haar werknemers tijdig in kennis moeten stellen over de voortzetting of de beëindiging van het dienstverband. Fujifilm kan haar administratieve systeem hierop aanpassen. Met betrekking tot de beëindigingsovereenkomst heeft Fujifilm de plicht om haar werknemer op zijn recht op bedenktijd te wijzen. Fujifilm heeft de mogelijkheid om de bedenktijd op te nemen in haar model beëindigingsovereenkomst.

Kortom, Fujifilm zal haar bedrijfsreglement, arbeidsovereenkomsten en model beëindigingsovereenkomst dienen aan te passen aan de gevolgen van de WWZ. Voor de organisatie zijn documenten opgesteld die als bijlage zijn toegevoegd aan deze scriptie. Fujifilm heeft al aangegeven dat ze de aanbevelingen die in deze scriptie worden gegeven integraal zal overnemen. Ze zal de documenten in de bijlagen in de praktijk dan ook gaan gebruiken.

Lijst met afkortingen

AOW	Algemene Ouderdomswet
Art.	Artikel
Bb	Bedrijfsjuridische berichten
BBA 1945	Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
CEEP	European Centre of Employers and Enterprises providing Public services
E.a.	En andere(n)
EEG	Europese Economische Gemeenschap
EG	Europese Gemeenschap
EVV	Europees Verbond van Vakverenigingen
FLA	Fujifilm Labour Agreement
Fujifilm	FUJIFILM Manufacturing Europe B.V.
Gw	Grondwet
Hof	Gerechtshof
HR	Hoge Raad der Nederlanden
Ing.	Ingenieur
JAR	Jurisprudentie arbeidsrecht
Jo.	Juncto
Kamerstukken I	Kamerstukken van de Eerste Kamer
Kamerstukken II	Kamerstukken van de Tweede Kamer
Ktr.	Kantonrechter
LJN	Landelijk Jurisprudentienummer
Mr.	Meester in de rechten
MvT	Memorie van toelichting
NJ	Nederlandse Jurisprudentie
P.	Pagina('s)
Par.	Paragraaf
PbEG	Publicatieblad van de Europese Gemeenschap (tot 1 februari 2003)
PbEU	Publicatieblad van de Europese Unie (vanaf 1 februari 2003)
Rb.	Rechtbank
Rv	Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering
Stb.	Staatsblad
Stcrt.	Staatscourant
UNICE	Union of Industrial and Employers Confederations of Europe
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
WGBL	Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid
WW	Werkloosheidswet
WWZ	Wet werk en zekerheid

1. Inleiding

In paragraaf, hierna: par., 1.1 van dit hoofdstuk wordt kennis gemaakt met de afstudeerorganisatie. Verder wordt in par. 1.2 de aanleiding voor het schrijven van dit onderzoeksrapport besproken. In par. 1.3 komt de opdrachtgever van dit onderzoeksrapport aan bod. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een leeswijzer in par. 1.4.

1.1 Afstudeerorganisatie

De afstudeerorganisatie waarvoor dit onderzoeksrapport is geschreven is FUJIFILM Manufacturing Europe B.V., hierna: Fujifilm, te Tilburg. Op deze locatie zijn twee bedrijven gehuisvest, namelijk Fujifilm Manufacturing Europe B.V. met ongeveer 900 werknemers in dienst en Fujifilm Europe-Netherlands B.V. met ongeveer honderd werknemers in dienst. Aan de hand van een organogram worden beide bedrijven duidelijk weergegeven.¹ Het betreft medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een uitzendovereenkomst. Er is één directeur en één afdeling Human & Resources voor beide bedrijven. De ondernemingsraad van Fujifilm heeft bepaald dat er één arbeidsvoorwaardenpakket geldt voor de werknemers van beide bedrijven. Om deze reden is dit onderzoeksrapport van toepassing op beide bedrijven. Fujifilm maakt onderdeel uit van een internationaal concern. In Tilburg produceert Fujifilm fotopapier, offsetplaten en membranen. Verder is er een laboratorium aanwezig op het terrein waar voortdurend gewerkt wordt aan vernieuwing van de bestaande producten en ontwikkeling van nieuwe producten. Tilburg is de grootste productielocatie van Fujifilm in Europa met ongeveer 1000 werknemers in dienst. Hiermee is deze productielocatie in Tilburg tevens een van de grootste industriële werkgevers van Midden-Brabant.² De hoofdvestiging van Fujifilm is gelegen in Japan.

1.2 Aanleiding

De aanleiding voor het schrijven van dit onderzoeksrapport is een opdracht in verband met de afstudeerperiode. Het onderzoeksrapport dient een bijdrage te leveren aan zowel de afstudeerorganisatie als aan de student. Onlangs is de eerste fase van de WWZ in werking getreden. Om deze reden is dit een erg interessant en actueel onderwerp op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht. De WWZ is van toepassing op alle bedrijven in Nederland, dus ook voor Fujifilm. In dit onderzoeksrapport wordt onder andere besproken hoe de praktijk is bij Fujifilm op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht, wat het doel is van de WWZ en welke gevolgen de wet met zich meebrengt voor Fujifilm.

1.3 Opdrachtgever

De opdrachtgever voor dit onderzoeksrapport is Fujifilm. De begeleider is de heer ing. B. Brink, werkzaam als Compensation & Benefits Officer voor Fujifilm. De heer ing. B. Brink is van mening dat dit onderzoeksrapport meerwaarde zal hebben voor Fujifilm. Het bedrijf dient te handelen in overeenstemming met de Nederlandse wet- en regelgeving. Fujifilm heeft er dan ook baat bij om geïnformeerd en geadviseerd te worden over de WWZ en de gevolgen van deze wet voor Fujifilm.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt de onderzoeksformulering besproken. De onderzoeksformulering bestaat uit de probleembeschrijving, de centrale vraag, de doelstelling en tot slot de deelvragen. De verantwoording en methodiek komen aan bod in hoofdstuk 3. Hieruit wordt duidelijk op welke manier het onderzoek is verricht en welke bronnen hiervoor zijn geraadpleegd. Verder worden de resultaten van het onderzoek in de hoofdstukken 4 tot en met 8 gepresenteerd. Tot slot wordt er een conclusie en een aanbeveling gegeven in de hoofdstukken 9 en 10.

¹ Zie bijlage A.

² 'FUJIFILM MANUFACTURING Europe B.V.', www.fujifilmitilburg.nl.

2. Onderzoeksformulering

In par. 2.1 wordt het probleem beschreven. Vervolgens wordt in de daarop volgende paragraaf de centrale vraag besproken. Verder komt de doelstelling in par. 2.3 aan de orde. Tot slot komen de deelvragen aan bod in de laatste paragraaf van dit hoofdstuk.

2.1 Probleembeschrijving

“Een kleine stap voor macro-economen, maar een grote stap voor gewone mensen”, sprak minister Lodewijk Asscher van sociale zaken vandaag niet zonder pathos. Asscher doelde op de hervormingen van de arbeidsmarkt die hij vandaag naar de Kamer stuurde. Vanaf 2015 komt er een snellere en simpelere ontslagprocedure en wordt de ontslagvergoeding aan banden gelegd.”³

De gevolgen van de WWZ hebben betrekking op alle bedrijven in Nederland. Dus ook voor Fujifilm. In dit onderzoeksrapport wordt onderzocht welke gevolgen de WWZ met zich meebrengt op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht. De praktijk bij Fujifilm wordt hiermee vergeleken en er wordt gekeken hoe men het beste op de veranderingen kan inspelen.

De maatschappij is voortdurend aan verandering onderhevig en de wet- en regelgeving speelt vervolgens op deze veranderingen in. Met de introductie van de Wet flexibiliteit en zekerheid in het jaar 1999 vond de laatste grote hervorming plaats op het gebied van het flexrecht. Na een periode van ongeveer vijftien jaar zijn de arbeidsverhoudingen opnieuw aan onderhoud toe.⁴ Het arbeidsrecht dient te worden aangepast aan de arbeidsmarkt van de 21^e eeuw. De WWZ streeft naar meer evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt. Het verschil tussen enerzijds de flexwerkers en anderzijds de mensen met een vaste baan dient kleiner te worden. Op 29 november 2013 werd dan ook het wetsvoorstel WWZ ingediend door minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.⁵

Hij vond ten eerste dat het ontslagrecht *sneller*, *goedkoper* en *eerlijker* moest worden.⁶ *Sneller*, omdat alle ontslagen, behalve de ontslagen inzake bedrijfseconomische redenen of ziekte, via de kantonrechter zullen gaan. Bovendien wordt er een termijn gesteld aan de ontslagroute door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, hierna: UWV, voor de behandeling van de ontslagen betreffende bedrijfseconomische redenen of ziekte. *Goedkoper*, omdat er vóór de WWZ sprake was van een dure en een onzekere kantonrechttersformule. Deze regeling zal worden vervangen door de ‘transitievergoeding’ per 1 juli 2015. *Eerlijker*, omdat werknemers na een dienstverband van een periode van minimaal twee jaar recht hebben op een wettelijke vergoeding, de ‘transitievergoeding’, waarmee ze zich kunnen omscholen naar een ander beroep of een andere baan.

Ten tweede moest de rechtspositie van de flexwerkers worden versterkt. Het verschil tussen flexwerkers en werknemers met een vast contract wordt kleiner met de inwerkingtreding van de WWZ. Werknemers zullen namelijk sneller in aanmerking komen voor een vast contract.⁷ Tot slot moest de Werkloosheidswet, hierna: WW, meer gericht worden om mensen sneller aan het werk te krijgen.⁸ Zo zal er onder andere stapsgewijs worden gewerkt naar een WW-uitkering met een maximale duur van twee jaar. Het wetsvoorstel WWZ is op 10 juni 2014 door de Eerste Kamer aangenomen.⁹ De WWZ

³ ‘Hervormingen ontslagrecht en WW ‘grote stap voor gewone mensen’’, *Trouw* 29 december 2013, www.trouw.nl (zoek op *ontslagprocedure*).

⁴ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 2-3 (MvT).

⁵ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 1.

⁶ ‘Wet Werk en Zekerheid naar de Tweede Kamer’, www.rijksoverheid.nl (zoek op *ontslagrecht*).

⁷ ‘Positie flexwerkers sterker’, www.rijksoverheid.nl (zoek op *flexwerkers*).

⁸ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 2.

⁹ Besluit van 10 juni 2014 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid, *Stb.* 2014, nr. 274.

brengt wijzigingen van verschillende wetten met zich mee. De wijzigingen betreffen voornamelijk het flexrecht, het ontslagrecht en de werkloosheidswet.

De WWZ wordt gefaseerd ingevoerd. De eerste fase is op 1 januari 2015 in werking getreden. Deze wijziging heeft voornamelijk betrekking op het flexrecht. Denk hierbij aan de proeftijd, het concurrentiebeding, het relatiebeding en de aanzegtermijn. De volgende fase vindt plaats op 1 juli 2015 en deze heeft betrekking op de modernisering van het ontslagrecht en de verkorting van de ketenbepaling. Tot slot zal de derde fase vanaf 1 januari 2016 in werking treden. Deze laatste fase heeft betrekking op de periode na het ontslag en valt onder de werkloosheidsregelingen. Dit onderzoeksrapport gaat nader in op het flexrecht en het ontslagrecht, omdat dit het meest relevant is voor Fujifilm.

2.2 Centrale vraag

Hieruit is de volgende *centrale vraag* ontstaan:

Op welke wijze dient FUJIFILM Manufacturing Europe B.V. te Tilburg haar bedrijfsreglement, arbeidsovereenkomsten en beëindigingsovereenkomst aan te passen om te kunnen voldoen aan de gewijzigde omstandigheden op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht als gevolg van de Wet werk en zekerheid?

2.3 Doelstelling

Hieruit is de volgende *doelstelling* geformuleerd:

Op 1 juni 2015 lever ik een onderzoeksrapport op aan FUJIFILM Manufacturing Europe B.V. over de gevolgen van de Wet werk en zekerheid op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht, zodat FUJIFILM Manufacturing Europe B.V. haar bedrijfsreglement, arbeidsovereenkomsten en beëindigingsovereenkomst kan aanpassen. Fujifilm maakt geen gebruik van een collectieve bedrijfsovereenkomst, maar van een bedrijfsregeling genaamd het Fuji Labour Agreement, hierna: FLA. Dit is een regeling die is opgesteld met instemming van het management en de ondernemingsraad van Fujifilm. Deze regeling is 5/8 dwingend recht. Fujifilm gaat zowel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde als onbepaalde tijd aan met haar werknemers. Ik zal nieuwe arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd opstellen en drie vormen van aanzegbrieven aanleveren. Omdat Fujifilm tevens arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangaat met werknemers op afdelingen waar werknemers met bedrijfsgevoelige informatie te maken krijgen, lever ik verder nog een concurrentiebeding aan. Ook pas ik het bedrijfsreglement van Fujifilm aan en maak ik een nieuw model voor de beëindigingsovereenkomst. Ter verduidelijking lever ik een overzicht van de oude en de nieuwe ontslagroute aan, omdat Fujifilm baat heeft bij een praktisch overzicht.

2.4 Deelvragen

Met behulp van de *deelvragen* wordt een antwoord geformuleerd op de centrale vraag:

1. Welke wet- en regelgeving op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht geldt er vóór de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid?
2. Hoe ziet de praktijk er bij FUJIFILM Manufacturing Europe B.V. uit op het gebied van het flexrecht en ontslagrecht vóór de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid?
- 3a. Wat is het doel van de Wet werk en zekerheid?
- 3b. Wanneer treedt de Wet werk en zekerheid in werking?
4. Welke wet- en regelgeving op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht geldt er ná de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid?
5. Hoe ziet de praktijk er bij FUJIFILM Manufacturing Europe B.V. uit op het gebied van het flexrecht en ontslagrecht ná de inwerkingtreding de Wet werk en zekerheid?

3. Verantwoording en methodiek

In dit hoofdstuk wordt weergegeven op welke wijze het onderzoek is verricht. In par. 3.1 wordt beschreven welke kennisdoelen worden gebruikt voor het onderzoek. Verder komt de onderzoeksstrategie in par. 3.2 aan bod. Daarna worden in par. 3.3 de methoden beschreven waar gebruik van is gemaakt. Tot slot wordt in par. 3.4 een verantwoording gegeven van de gekozen bronnen.

3.1 Kennisdoelen

Er zijn in totaal vier verschillende kennisdoelen, namelijk: de beschrijving, de verklaring, het oordeel en het advies. De twee kennisdoelen beschrijven en adviseren zijn van toepassing op dit onderzoeksrapport. Op grond van deze kennisdoelen wordt informatie geworven en geselecteerd. Allereerst wordt er een beschrijving gegeven over de wet- en regelgeving op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht vóór 1 januari 2015. Vervolgens wordt de praktijk van Fujifilm vóór 1 januari 2015 beschreven. In het volgend hoofdstuk wordt er beschreven wat het doel van de WWZ is en wanneer deze in werking treedt. Vervolgens wordt in het daarop volgend hoofdstuk de gevolgen van de WWZ beschreven op het gebied van de het flexrecht en het ontslagrecht. Verder wordt er beschreven welke gevolgen van de WWZ met zich meebrengt voor de praktijk van Fujifilm op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht. Tot slot wordt er een conclusie en een aanbeveling gegeven aan Fujifilm.

3.2 Onderzoeksstrategie

Naast de kennisdoelen dient er ook een onderzoeksstrategie te worden gekozen. Aan de hand van een praktijk gericht juridisch onderzoek wordt dit onderzoeksrapport geschreven. Hierbij is gekozen voor een rechtsbronnen- en literatuuronderzoek, omdat dit de meeste toegepaste strategie is voor een praktijkgericht juridisch onderzoek. Dit onderzoeksrapport kent een onderzoek naar twee belangrijke aspecten, namelijk het recht en de praktijk. Deze twee aspecten worden in dit onderzoeksrapport duidelijk belicht. De hoofdstukken 4, 6 en 7 behandelen het aspect recht. In de hoofdstukken 5 en 8 komt het aspect praktijk duidelijk naar voren.

3.3 Methoden

Voor dit onderzoeksrapport is met betrekking tot het aspect recht gekozen voor de methode inhoudsanalyse, omdat dit onderzoeksrapport gericht is op een 'werkt dit?'- type vraagstelling. Voor de totstandkoming van dit onderzoeksrapport zal gebruik worden gemaakt van bestaand materiaal. Voor het aspect praktijk is gekozen voor de methode inhoudsanalyse, omdat dit onderzoeksrapport is gericht op een 'werkt dit?'- type vraagstelling. Hierbij zal onder andere ook gebruik worden gemaakt van bestaand materiaal, namelijk de documenten van Fujifilm. De WWZ is een nieuw en een onbekend onderwerp. Om deze reden is de tactiek van het lezen in drie rondes de meest aangewezen tactiek voor dit onderzoek. Doelgericht lezen staat hierbij centraal. De eerste ronde heeft betrekking op het oriënterend lezen. In deze ronde wordt duidelijk of een tekst bruikbaar is voor het onderzoek. De bronnen worden geselecteerd op bruikbaarheid. Indien een bron bruikbaar is dan wordt er gekeken naar de tweede ronde. Hierbij wordt een bron globaal gelezen. De derde ronde volgt indien na de tweede ronde onvoldoende kennis is verzameld. De verwachting is dat er na de tweede ronde voldoende kennis is verzameld.

3.4 Verantwoording

De WWZ gaat over het flexrecht, het ontslagrecht en de werkloosheidswet. Dit onderzoeksrapport gaat nader in op het flexrecht en het ontslagrecht, omdat dit het meest relevant is voor Fujifilm. Dit onderzoeksrapport heeft betrekking op de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Van de ongeveer 1000 werknemers van Fujifilm zijn er 830 werknemers

met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en 56 werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Verder zijn de artikelen van het de WWZ geïncorporeerd in boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, hierna: BW. Dit onderzoeksrapport verwijst dan ook naar de artikelen van boek 7 van het BW. Met betrekking tot de totstandkoming van dit onderzoeksrapport worden verschillende bronnen geraadpleegd. Er dient te worden gezocht naar betrouwbare bronnen om tot een zo goed mogelijke conclusie en aanbeveling te komen en de gestelde doelstelling te behalen. Allereerst worden de bronnen geanalyseerd en vervolgens worden de bronnen met elkaar vergeleken. Tot slot dienen de bronnen te worden geïnterpreteerd. De eerste bron die is geraadpleegd is de WWZ. Deze wet is de grondslag voor dit onderzoeksrapport, omdat dit onderzoeksrapport de gevolgen van de WWZ voor Fujifilm onderzoekt. Alle bronnen voor dit onderzoeksrapport zijn geselecteerd op effectiviteit, efficiëntie, betrouwbaarheid en validiteit. De relevante informatie is verwerkt in dit onderzoeksrapport.

Hoofdstuk 4 beschrijft de wet- en regelgeving op het gebied van het flexrecht en ontslagrecht van vóór de inwerkingtreding van de WWZ. Binnen dit hoofdstuk wordt er onderscheid gemaakt tussen het flexrecht en het ontslagrecht aan de hand van paragrafen. Hierbij is er gebruik gemaakt van het oude boek 7 van het BW, kamerstukken, jurisprudentie, richtlijnen en literatuur.

Vervolgens wordt in hoofdstuk 5 de praktijk van Fujifilm van vóór de inwerkingtreding van het de WWZ beschreven. Hierbij is vooral gebruik gemaakt van informatie die is verstrekt door Fujifilm. Hierbij is het bedrijfsreglement, de arbeidsovereenkomsten en het model beëindigingsovereenkomst van Fujifilm bestudeerd. Verder is er inzicht verkregen in het hele personeelsbestand van de organisatie.

Hoofdstuk 6 heeft betrekking op het doel van de WWZ. In dit hoofdstuk zijn voornamelijk kamerstukken bestudeerd en geanalyseerd op het aspect doel. Binnen dit hoofdstuk is een onderscheid gemaakt tussen het doel en de data van inwerkingtreding door middel van paragrafen. Binnen het doel is er nog onderscheid gemaakt tussen het flexrecht en het ontslagrecht aan de hand van subparagrafen.

Hoofdstuk 7 gaat over de wet- en regelgeving op het gebied van het flexrecht en ontslagrecht van ná de inwerkingtreding van de WWZ. Par. 6.1 gaat over de wet- en regelgeving op het gebied van het flexrecht. In de volgende paragraaf komt het ontslagrecht aan bod. In dit hoofdstuk is vooral gebruik gemaakt van de WWZ, kamerstukken en literatuur.

Tot slot zal in hoofdstuk 8 de praktijk bij Fujifilm op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht ná de inwerkingtreding van de WWZ worden besproken. De WWZ is bekeken in samenhang met de praktijk van Fujifilm. Vervolgens is de wet toegepast op de praktijk van Fujifilm. Hierbij is gebruik gemaakt van de WWZ, kamerstukken en literatuur. Ook is er gebruik gemaakt van de documenten van Fujifilm, namelijk het bedrijfsreglement, de arbeidsovereenkomsten en het model beëindigingsovereenkomst.

Naar aanleiding van de resultaten wordt er in hoofdstuk 9 een conclusie gegeven. Hierop volgend zal in hoofdstuk 10 een aanbeveling worden gegeven aan Fujifilm.

4. De wet- en regelgeving op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht vóór de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid

De eerste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de arbeidsovereenkomsten. In par. 4.2 zal het flexrecht worden besproken. Tot slot zal het ontslagrecht in par. 4.3 aan bod komen.

4.1 De arbeidsovereenkomsten

Het flexrecht en het ontslagrecht hebben beide betrekking op de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde- en onbepaalde tijd. Om deze reden komen deze twee vormen van een arbeidsovereenkomst als eerste aan bod in dit hoofdstuk, voordat inhoudelijk wordt ingegaan op het flexrecht en het ontslagrecht.

De arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Op grond van art. 7:667 lid 1 BW eindigt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege, wanneer een bepaalde periode is verstreken of wanneer een bepaalde gebeurtenis heeft plaatsgevonden. De drie soorten arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die het meest voorkomen in de praktijk zullen hier worden besproken. De eerste soort is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op basis van een kalenderperiode. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een einddatum die is opgenomen in de arbeidsovereenkomst. De tweede soort betreft een arbeidsovereenkomst waarin de duur van een project als einddatum geldt.¹⁰ De laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft een arbeidsovereenkomst waarmee een andere werknemer wordt vervangen. Bijvoorbeeld als een vaste werknemer ziek of zwanger is.¹¹ Op het moment dat deze werknemer weer geschikt is om werkzaamheden te verrichten, dan eindigt de arbeidsovereenkomst voor de invaller. De einddatum in de arbeidsovereenkomst moet objectief bepaalbaar zijn. Dit wil zeggen dat de einddatum niet mag afhangen van de mening van de werkgever of dat de einddatum op meerder manieren kan worden geïnterpreteerd. Zo mag een arbeidsovereenkomst niet eindigen op grond van disfunctioneren van de werknemer. Een werkgever stelt immers vast wanneer een werknemer disfunctioneert. Een arbeidsovereenkomst kan op meerdere manieren worden geïnterpreteerd indien de einddatum onduidelijk is of breed kan worden opgevat. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een seizoen dat als einddatum is opgenomen in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In deze gevallen is er geen sprake van een objectieve einddatum, maar van een subjectieve einddatum. Een subjectieve einddatum heeft als rechtsgevolg dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Een werkgever kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet alleen beëindigen, maar ook verlengen. Er zijn twee mogelijkheden om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te verlengen. De eerste mogelijkheid is dat de werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst als in art. 7:610 BW aan de werknemer aanbiedt. De tweede mogelijkheid is dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op grond van art. 7:668 BW stilzwijgend wordt verlengd. Dit is het geval indien de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet zonder tegenspraak door de partijen. Hierbij wordt geen nieuwe arbeidsovereenkomst overhandigd aan de werknemer, maar werkt de oude arbeidsovereenkomst voor dezelfde tijd stilzwijgend door. Volgens art. 7:668 lid 1 BW mag de arbeidsovereenkomst voor de duur van maximaal één jaar stilzwijgend worden verlengd. De voorwaarden van de oude arbeidsovereenkomst werken hierbij gewoon door, behalve de proeftijd indien die eerder was overeengekomen. Hierbij dient ook rekening te worden gehouden met de ketenbepaling die verder in dit hoofdstuk nog aan bod komt.

¹⁰ Bakels e.a. 2014, p. 188.

¹¹ HR 11 juni 1937, NJ 1937/987, HR 27 november 1998, JAR 1999/13.

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is er geen einddatum opgenomen. Op grond van art. 7:667 lid 6 BW dient de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vooraf op te zeggen. Volgens art. 7:672 BW dient de opzegging van de arbeidsovereenkomst tegen het einde van de maand te geschieden, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen tussen de partijen. Verder zijn er nog andere mogelijkheden waarop een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan eindigen, namelijk door middel van een vaststellingsovereenkomst, via ontbinding door de kantonrechter, in de proeftijd, bij ontslag op staande voet en wegens het bereiken van de op dat moment geldende pensioengerechtigde leeftijd. In dit hoofdstuk van dit onderzoeksrapport wordt hier nader op ingegaan. Verder wordt in het onderdeel van de ketenregeling beschreven op welk moment een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overgaat in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

4.2 Het flexrecht

De proeftijd

Op grond van art. 7:676 lid 1 BW heeft zowel de werkgever als de werknemer tijdens de proeftijd de mogelijkheid om met onmiddellijke ingang de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Art. 7:670b lid 1 BW bepaalt dat de opzegverboden van art. 7:670 en art. 7:670a BW niet van toepassing zijn bij een opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden. Gedurende deze periode kan de werkgever er achter komen of de werknemer geschikt is voor de arbeid. De werknemer kan op zijn beurt bepalen of de arbeid bij hem past. De proeftijd is geregeld in art. 7:652 BW. Aan de proeftijd zijn enkele voorwaarden verbonden. De eerste voorwaarde volgens art. 7:652 lid 1 BW is dat de duur van de overeengekomen proeftijd voor de werkgever en de werknemer gelijk dient te zijn. Op grond van art. 7:652 lid 2 BW dient de proeftijd schriftelijk overeen te worden gekomen tussen de partijen. De derde voorwaarde is van toepassing op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Volgens art. 7:652 lid 3 BW mag de proeftijd bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd namelijk ten hoogste twee maanden zijn. Op grond van art. 7:652 lid 4 sub a BW is de proeftijd één maand bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste 24 maanden. Art. 7:652 lid 4 sub b BW bepaalt dat de proeftijd twee maanden is voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 24 maanden of langer. Volgens art. 7:652 lid 6 BW kan hiervan bij collectieve arbeidsovereenkomst, hierna: CAO, worden afgeweken. Bij CAO kan voor ten hoogste twee maanden worden afgeweken. De regeling omtrent de proeftijd vóór 1 januari 2015 is hieronder in een tabel weergegeven in maanden.

Duur arbeidsovereenkomst	Max. proeftijd vóór 1 januari 2015	Max. proeftijd bij CAO
< 6 maanden (bepaalde tijd)	1 maand	2 maanden
> 6 maanden - < 24 maanden (bepaalde tijd)	1 maand	2 maanden
Tot het einde van een project of vervanging andere werknemer	1 maand	2 maanden
> 24 maanden (onbepaalde tijd)	2 maanden	2 maanden

Het concurrentiebeding

Het recht op een vrije keuze van arbeid is een klassiek grondrecht en is geregeld in art. 19 lid 3 Grondwet, hierna: Gw. Dit grondrecht kan worden beperkt door een wet. Art. 7:653 BW regelt het concurrentiebeding en beperkt de vrijheid van een werknemer in zijn keuzes met betrekking tot het verrichten van werkzaamheden. Dit is een beding dat kan worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst om te voorkomen dat een werknemer na

het einde van zijn arbeidsovereenkomst werkzaamheden gaat verrichten voor de concurrent. Bijvoorbeeld in het geval dat de werknemer als zelfstandige aan de slag wil of als de werknemer voor een andere werkgever werkzaamheden gaat verrichten. Een onderneming kan een bedrijfsbelang hebben. Op deze manier kan de opgedane kennis in een onderneming niet zomaar worden doorgegeven aan een andere, vergelijkbare onderneming. Het concurrentiebeding biedt waarborg voor het bedrijfsbelang van ondernemingen.

Meestal wordt er in een concurrentiebeding ook een boete of een vergoeding opgenomen in geval van niet naleving van het concurrentiebeding. Hiervoor wordt een boetebeding opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Art. 7:650 BW regelt het boetebeding. Op deze wijze kan de werkgever nakoming vorderen ten aanzien van het concurrentiebeding.

Uit art. 7:653 lid 1 BW volgt dat er twee voorwaarden zijn verbonden aan het concurrentiebeding. De eerste voorwaarde is dat het concurrentiebeding schriftelijk moet zijn overeengekomen tussen partijen. De tweede voorwaarde is dat de werknemer meerderjarig dient te zijn om het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst te mogen ondertekenen. Indien niet aan deze twee voorwaarden is voldaan, dan is het rechtsgevolg dat het concurrentiebeding nietig is. Het concurrentiebeding mag de werknemer bovendien niet onbillijk benadelen. Indien de werknemer zich op het standpunt stelt dat het concurrentiebeding hem onredelijk benadeeld, dan heeft de werknemer de mogelijkheid om zich tot de kantonrechter te wenden. De kantonrechter kan het concurrentiebeding vernietigen of matigen in tijdsduur of in geografisch bereik. Ook kan de kantonrechter de periode of de hoogte van de boete aanpassen. De kantonrechter heeft bepaald dat de duur van het concurrentiebeding naar redelijkheid niet langer mag duren dan de duur van de arbeidsovereenkomst. Onder bijzondere omstandigheden kan hiervan worden afgeweken.¹² Hieruit kan worden afgeleid dat het concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zomaar werd aanvaard door de kantonrechter.¹³

Het relatiebeding

Dit beding houdt in dat een werknemer na het einde van zijn dienstverband geen contact mag onderhouden met de relaties van zijn werkgever. Het beding kan opgenomen worden in de arbeidsovereenkomst. De werkgever heeft hierbij de mogelijkheid om een lijst met namen van relaties toe te voegen, zodat het voor de werknemer gelijk duidelijk is welke relaties hij niet mag benaderen of met welke relaties hij geen contact mag onderhouden. Uit de literatuur en de jurisprudentie is gebleken dat er geen wezenlijk onderscheid bestaat tussen het concurrentiebeding en het relatiebeding. De kantonrechter heeft in een uitspraak het volgende bepaald: *“Een relatiebeding voldoet aan de definitie van het beding als bedoeld in artikel 7:653 BW, zij het dat haar werkingssfeer beperkter is en dat bij vernietiging daarvan enige terughoudendheid geboden is.”*¹⁴ Een relatiebeding kan dus worden aangemerkt als een concurrentiebeding met beperkte werking.¹⁵ Kortom, een relatiebeding valt onder de werkingssfeer van art. 7:653 BW. De sanctie voor het overtreden van het relatiebeding gedurende deze periode kan een boete of een vergoeding zijn. Net als bij het concurrentiebeding wordt er dan een boetebeding opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Ook bij een relatiebeding heeft de benadeelde werknemer de mogelijkheid om zich tot de kantonrechter te wenden.

¹² Ktr. Hilversum 25 juli 2006, JAR 2006/218.

¹³ Meijer, 2014

¹⁴ Rb. Noord-Nederland 16 september 2014, LJN 4524.

¹⁵ Rb. Leeuwarden 16 november 2007, LJN BB8990.

De keten van arbeidsovereenkomsten

De arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar opvolgen worden gezien als een keten. Deze ketenregeling geldt niet voor werknemers die de kalenderleeftijd van achttien jaar nog niet hebben bereikt en indien de werkzaamheden een omvang hebben van maximaal twaalf uur per week.¹⁶ De regeling geldt ook niet voor leerlingen die een duale opleiding volgen.

De ketenregeling heeft betrekking op de overgang van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd naar onbepaalde tijd. Er is een richtlijn die betrekking heeft op de raamovereenkomsten met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.¹⁷ In het eerste lid van de vijfde clause van deze richtlijn worden drie verschillende maatregelen genoemd om misbruik in geval van elkaar opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen. Het betreft de volgende drie maatregelen:

- a) vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen;
- b) vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd;
- c) vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd.¹⁸

De maatregelen met betrekking tot het aantal arbeidsovereenkomsten, de duur en de tussenpoos zijn opgenomen in art. 7:668a BW. Deze maatregelen vormen een begrenzing van de ketenbepaling. Art. 7:668a sub a BW regelt dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd ontstaan na elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van een periode van 36 maanden, met tussenpozen van niet meer dan drie maanden. De laatste arbeidsovereenkomst, met tussenpozen van minder dan drie maanden, geldt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Art. 7:668a sub b BW regelt dat de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd ontstaan na elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van een periode van drie jaar, met tussenpozen van niet meer dan drie maanden. De vierde arbeidsovereenkomst, met tussenpozen van minder dan drie maanden, geldt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.¹⁹ De situatie waarin na de tussenpoos van drie maanden een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt overeengekomen, wordt niet snel aanvaard door de rechter. Dit is uit jurisprudentie gebleken.²⁰ De rechter heeft hierin bepaald dat de werkgever een keuze dient te maken, namelijk of de arbeidsovereenkomst van rechtswege overgaat in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of dat het dienstverband eindigt. In deze uitspraak ging de werkgever deze keuze uit de weg vanwege de nadelige gevolgen voor hem. De rechter heeft geoordeeld dat de werkgever naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onredelijk heeft gehandeld. Dit betekende dat de partijen gebonden werden aan de rechten en plichten die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De ketenregeling is in een tabel weergegeven.

¹⁶ Bouwens 2014, p. 2237.

¹⁷ Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (*PbEG* 1999, L175/43).

¹⁸ Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (*PbEG* 1999, L175/43).

¹⁹ Van Drongelen, Klingeman & Van Rijs 2013, p. 41 t/m 46.

²⁰ Rb. Amsterdam 11 mei 2012, *LJN* BW6495.

Arbeidsovereenkomsten	Termijn in jaren	Tussenpoos in maanden
3 x	3 x	3

Daarnaast is het op grond van art. 7:668a lid 5 BW mogelijk om per CAO ten nadele van de werknemer af te wijken van de perioden die in art. 7:668a zijn opgenomen.

Op grond van art. 7:668a lid 2 BW is de ketenregeling ook van toepassing in het geval van opvolgend werkgeverschap. In eerdere jurisprudentie heeft de Hoge Raad een maatstaf geformuleerd voor het criterium opvolgend werkgeverschap.²¹ Ook in een recentere uitspraak van de Hoge Raad, Van Tuinen/Taxicentrale Wolters, is een criterium voor opvolgend werkgeverschap gehanteerd. In dit arrest kreeg een werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, omdat er sprake was van opvolgend werkgeverschap. Het ging in deze zaak over een overgang van een onderneming als in art. 7:662 lid 2 BW. De Hoge Raad heeft in dit arrest bepaald dat er sprake is van opvolgend werkgeverschap, indien enerzijds de nieuwe arbeidsovereenkomst wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eist als de vorige arbeidsovereenkomst, en anderzijds tussen de nieuwe werkgever en de vorige werkgever zodanige banden bestaan dat het door de laatste op grond van zijn ervaringen met de werknemer verkregen inzicht in diens hoedanigheden en geschiktheid in redelijkheid ook moet worden toegerekend aan de nieuwe werkgever.²² Er wordt dus een tweeledig toetsingscriterium gehanteerd. Hiermee wordt voorkomen dat de werkgever de werknemer arbeid laat verrichten op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en dit laat afwisselen door de werknemer via een uitzendbureau te werk te stellen. Dit wordt ook wel een draaideurconstructie genoemd.²³ Op deze wijze probeert de werkgever de ketenregeling te ontwijken. De werknemer komt dan niet in aanmerking voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De ragetlie-regel

Deze regeling is ontstaan na een arrest van de Hoge Raad inzake Ragetlie/SLM en is bedoeld ter bescherming van de werknemer.²⁴ De ragetlie-regel is een uitzondering op de regel dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt.²⁵ De ragetlie-regel is gecodificeerd in art. 7:667 lid 4 BW en heeft betrekking op het einde van de arbeidsovereenkomst. Deze regel houdt in dat indien een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die op een andere wijze is beëindigd dan door opzegging via het UWV of ontbinding door de kantonrechter, minimaal één keer is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij dezelfde werkgever met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, dan dient de laatste arbeidsovereenkomst te worden beëindigd door middel van voorafgaande opzegging. Volgens art. 7:667 lid 4 BW wordt de termijn van opzegging berekend vanaf het moment waarop de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen.

Op de ragetlie-regel bestaan twee uitzonderingen. De eerste uitzondering betreft het geval dat de tussenpoos een termijn van meer dan drie maanden bedraagt. De tweede uitzondering is dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is beëindigd door een rechtsgeldige opzegging via het UWV of een ontbinding door de kantonrechter. In beide gevallen eindigt de nieuwe overeengekomen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel van rechtswege. De ragetlie-regel is ook van toepassing in het geval van een gepensioneerd werknemer en opvolgend werkgeverschap. Het opvolgend werkgeverschap is besproken in het onderdeel van de ketenregeling.²⁶

²¹ HR 24 oktober 1986, NJ 1987, HR 1 mei 1987, NJ 1988.

²² HR 11 mei 2012, JAR 2012/150.

²³ Bakels e.a. 2014, p. 10.

²⁴ HR 4 april 1986, NJ 1987, 678.

²⁵ Bakels e.a. 2014, p. 8.

²⁶ Bakels e.a. 2014, p. 190 en 191.

Voorafgaande opzegging/aanzegging

In het geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd loopt de arbeidsovereenkomst van rechtswege af. Dit is geregeld in art. 7:667 BW. De werkgever hoeft hierbij dus geen aanzegging te doen aan de werknemer. Hij kan de arbeidsovereenkomst gewoon laten aflopen.

4.3 Het ontslagrecht

Het duale ontslagstelsel

Het ontslagrecht is geregeld in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, hierna: BBA 1945. De werkgever kent in het huidige ontslagrecht twee ontslagroutes, namelijk opzegging via het UWV en ontbinding door de kantonrechter. De werkgever heeft de mogelijkheid om een keuze te maken tussen deze twee ontslagroutes. Zowel de opzegging als de ontbinding kent voor- en nadelen voor de werkgever.

Allereerst worden de voor- en nadelen van opzegging via het UWV besproken. Een voordeel is dat de werkgever bij ontslag op staande voet geen toestemming nodig heeft van het UWV. Een tweede voordeel is dat het UWV geen vergoedingen toekent aan de werknemer. Indien de werknemer een vergoeding wenst, dan heeft hij de mogelijkheid om bij de kantonrechter een procedure te starten tegen de werkgever. De werknemer kan dan aanvoeren dat er sprake is van kennelijk onredelijk ontslag en dat hem om deze reden een vergoeding toekomt. Een nadeel van opzegging is dat een werkgever toestemming nodig heeft van het UWV. Een ander nadeel is dat bezwaar en beroep tegen de beslissing van het UWV niet mogelijk is bij opzegging. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt zonder instemming van de werknemer, dan kan de werknemer de opzegging op twee manieren vernietigen. De eerste mogelijkheid is dat de werknemer zich beroept op vernietiging in een brief aan de werkgever. De tweede mogelijkheid is dat de werknemer de kantonrechter verzoekt de opzegging te vernietigen. Dit is nadelig voor de werkgever.

Verder worden de voor- en nadelen van de ontbinding door de kantonrechter weergegeven. Een voordeel van de ontbinding is dat een uitgebreide bewijsvoering niet mogelijk is. Hierdoor is de ontbinding door de kantonrechter een snelle wijze om resultaten te verkrijgen. Bij de ontbinding is er geen mogelijkheid van hoger beroep en cassatie. Dit is enerzijds een voordeel, omdat dit het snelle resultaat bevordert. Anderzijds kan het ook een nadeel zijn, namelijk indien het resultaat nadelig is voor de werkgever. Dit is bijvoorbeeld het geval indien de vergoeding erg hoog is. Hier heeft de werkgever een oplossing voor. De werkgever kan in dat geval het verzoek tot ontbinding intrekken. Dit is een voordeel voor de werkgever.

De kantonrechtersformule

Art. 7:685 BW regelt dat de werkgever en de werknemer de bevoegdheid hebben om zich tot de kantonrechter te wenden om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden. Aan de hand van de kantonrechtersformule kunnen kantonrechters vaststellen of een ontslagvergoeding kan worden toegekend aan de werknemer. Indien een ontslagvergoeding wordt toegekend, kan met behulp van de kantonrechtersformule ook de hoogte van de ontslagvergoeding worden berekend. Het doel van de kantonrechtersformule is dat er meer gelijkheid dient te ontstaan in de hoogte van de ontslagvergoeding tussen de kantonrechters op landelijk niveau. De kantonrechtersformule is op 8 november 1996 vastgesteld in de plenaire vergadering van de Kring van Kantonrechters. Op 1 januari 1997 is de kantonrechtersformule in werking getreden. Een andere benaming voor de kantonrechtersformule is de ABC formule. Er zijn namelijk drie factoren die invloed hebben op deze formule. De eerste factor (A) betreft het aantal gewogen dienstjaren. Deze worden afgerond op hele jaren. Vervolgens dienen het aantal dienstjaren te worden vermenigvuldigd met de weging die daarbij hoort. De tabel

hieronder verduidelijkt de wegingsfactor die bij de gewogen dienstjaren van de kantonrechtersformule hoort die gold tot 31 december 2008.²⁷

Categorie dienstjaar	Weging
< 40	1
40 – 50	1,5
50 – > 50	2

Op 30 oktober 2008 is de kantonrechtersformule door de Kring van Kantonrechters herzien. De nieuwe kantonrechtersformule is per 1 januari 2009 in werking getreden.²⁸ De berekening van de gewogen dienstjaren is hierbij gewijzigd. De tabel hieronder geeft de nieuwe wegingsfactor weer dit horen bij het aantal dienstjaren.

Categorie dienstjaar	Weging
< 35	0,5
35 – 45	1
45 – 55	1,5
55 – > 55	2

De volgende factor (B) is de beloning per maand. Bij de berekening van het maandsalaris moet worden gekeken naar de beloning per maand. Onder de beloning per maand valt het bruto maand salaris, de dertiende maand, het vakantiegeld, de structurele overwerkvergoeding en eventueel de toeslag voor de vaste ploegen. Zes componenten behoren niet tot de beloning per maand, namelijk het werkgeversaandeel pensioenpremie, de auto van de zaak, de onkostenvergoeding, de winstuitkering aan de werknemers die statutair is bepaald, het werkgeversaandeel in de ziektekostenverzekering en de niet structurele winstdeling. De tabel hieronder geeft een duidelijk overzicht van de componenten die wel en de componenten die niet behoren tot de beloning per maand.²⁹

Behoort wel tot de beloning per maand	Behoort niet tot de beloning per maand
Het bruto maandsalaris	Het werkgeversaandeel pensioenpremie
De dertiende maand	De auto van de zaak
Het vakantiegeld	De onkostenvergoeding
De structurele overwerkvergoeding	De winstuitkering aan de werknemers die statutair is bepaald
De toeslag voor de vaste ploegen	Het werkgeversaandeel in de ziektekostenverzekering
	De niet structurele winstdeling

De laatste factor (C) is de correctiefactor. Dit is een variabele factor. Met behulp van de correctiefactor kan de kantonrechter de bijzondere omstandigheden beoordelen. Op deze wijze kan de kantonrechter ook invloed uitoefenen op de uitkomst van de kantonrechtersformule. De uitkomst van de formule $A \times B \times C$ betreft de hoogte van de ontslagvergoeding. De kantonrechter kent de correctiefactor 0 toe indien hij van mening is dat er geen sprake is van bijzondere omstandigheden die de ontbinding rechtvaardigen. De correctiefactor 1 wordt toegekend indien er sprake is van een neutrale ontbinding. Verder heeft de kantonrechter de mogelijkheid om een correctiefactor met een weging van maximaal 3,5 toe te kennen indien de bijzondere omstandigheden dit

²⁷ 'De aanbevelingen van de Kring over de hoogte van de vergoeding bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst (de kantonrechtersformule)' www.rechtspraak.nl (zoek op *aanbeveling*).

²⁸ 'Aanbevelingen Kring van Kantonrechters (kantonrechtersformule)', www.rechtspraak.nl (zoek op *kantonrechtersformule vanaf 2009*).

²⁹ 'Aanbevelingen Kring van Kantonrechters (kantonrechtersformule)', www.rechtspraak.nl (zoek op *kantonrechtersformule vanaf 2009*).

rechtvaardigden.³⁰ Ter verduidelijking zijn de correctiefactoren met een motivering hieronder in een tabel weergegeven.

De correctiefactor	De motivering
0	Gezien de bijzondere omstandigheden is een ontbinding niet gerechtvaardigd.
1	Een neutrale ontbinding
> 1 – 3,5	Een beoordeling op grond van bijzondere omstandigheden

De vaststellingsovereenkomst

De ervaring in de praktijk is dat werkgevers en werknemers vaak afwijken van de twee ontslagroutes, die hiervoor aan de orde kwamen, en dat er gekozen wordt voor een vaststellingsovereenkomst. Dit is een andere mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De vaststellingsovereenkomst komt met wederzijds goedvinden tot stand. Beide partijen onderhandelen met elkaar over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Het komt in de praktijk ook vaak voor dat de werkgever een schriftelijk voorstel doet aan de werknemer.

De Hoge Raad heeft drie voorwaarden gesteld aan een vaststellingsovereenkomst, waar aan moet zijn voldaan. De voorwaarden zijn dat de wilsverklaring van de werknemer duidelijk en ondubbelzinnig dient te zijn, de werkgever een onderzoeksplicht heeft en tot slot dient de werkgever de werknemer te informeren over de gevolgen van het beëindigen van een overeenkomst.³¹ Indien aan deze voorwaarden is voldaan, is er sprake van een vaststellingsovereenkomst.³² Nadat het voorstel wordt ondertekend door de werknemer, komt de vaststellingsovereenkomst tot stand.

Op grond van art. 24 lid 1 sub a WW dient de werknemer te voorkomen dat hij verwijtbaar werkloos wordt, indien hij in aanmerking wil komen voor een WW-uitkering. Art. 24 lid 2 WW noemt twee redenen waardoor een werknemer verwijtbaar werkloos kan worden. Volgens art. 24 lid 2 sub a WW wordt de werknemer verwijtbaar werkloos indien er sprake is van een dringende reden voor het ontslag zoals in art. 7:678 BW en dit de werknemer kan worden verweten. Verder kan een werknemer verwijtbaar werkloos worden indien de arbeidsovereenkomst eindigt op verzoek van de werknemer, terwijl er geen bezwaren kleven aan de voorzetting van de arbeidsovereenkomst die niet kunnen worden gevegd van de werknemer. Art. 24 lid 1 sub b onder 3 WW bepaalt dat een werknemer werkloos wordt, doordat hij door eigen toedoen geen passende arbeid behoudt. Hieruit kan worden afgeleid dat de werknemer in principe wel verwijtbaar werkloos is indien hij het voorstel van de werkgever aanvaardt of met de werkgever onderhandelt over de voorwaarden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De werknemer werkt dan mee aan zijn eigen ontslag. Hier is een oplossing voor bedacht, namelijk een aantal voorwaarden die in de vaststellingsovereenkomst dienen te worden opgenomen. Een van die voorwaarden is dat de werkgever in de vaststellingsovereenkomst uitdrukkelijk dient te vermelden dat hij het initiatief neemt om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Op grond van art. 24 lid 6 WW vindt er geen overtreding plaats indien de werknemer geen verweer voert of instemt met het voorstel. Art. 24 lid 7 WW bepaalt dat lid 2 en lid 6 van het betreffende artikel ook van toepassing zijn op art. 24 lid 1 sub b onder 3 WW.

Verder kan er een ontslagvergoeding worden opgenomen in de vaststellingsovereenkomst, maar dit is niet verplicht. Indien een ontslagvergoeding wordt opgenomen in de vaststellingsovereenkomst, dan wordt deze meestal berekend aan de

³⁰ 'Kantonrechtersformule', www.rechtspraak.nl (zoek op *kantonrechtersformule*).

³¹ HR 10 juni 2005, *JAR* 2005/157.

³² Van Genderen e.a. 2010, p. 205 t/m 207.

hand van de kantonrechtersformule zoals hierboven besproken. De ontslagvergoeding kan een werknemer over de drempel tillen om akkoord te gaan met het voorstel van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Hiermee wordt de lagere WW-uitkering of een toekomstig lager salaris voor de werknemer mee gecompenseerd.

Daarnaast dient de werkgever rekening te houden met de opzegtermijn. Deze wordt vaak opgenomen in de vaststellingsovereenkomst zelf. Indien deze niet wordt opgenomen, dan gelden de wettelijke opzegtermijnen zoals die zijn opgenomen in art. 7:672 lid 2 BW. De opzegtermijnen zijn hieronder in een tabel weergegeven.

Duur arbeidsovereenkomst	Opzegtermijn
< 5 jaar	1 maand
5 jaar – 10 jaar	2 maanden
10 jaar – 15 jaar	3 maanden
15 jaar – > 15 jaar	4 maanden

Verder worden er afspraken gemaakt omtrent de werkzaamheden. Hierbij komt het vaak voor dat de betreffende werknemer vrijstelling krijgt van de nog te verrichten werkzaamheden met behoud van loon.

Tot slot is de werkgever op grond van art. 7:656 lid 1 BW verplicht om een getuigschrift te verstrekken aan de werknemer indien hij hierom verzoekt. Indien de werkgever niet aan dit verzoek voldoet, dan wordt de werkgever aansprakelijk gehouden voor de schade die hieruit voortvloeit. Volgens art. 7:656 lid 2 sub a jo. art. 7:656 lid 2 sub b BW dient de werkgever de aard van de verrichte arbeid, de arbeidsduur per dag of per week, de begindatum en de einddatum van het dienstverband weer te geven in de vaststellingsovereenkomst. Op grond van art. 7:656 lid 2 sub c tot en met sub e BW kunnen ook andere aspecten worden opgenomen in het getuigschrift, zoals een beschrijving over de verplichtingen van de werknemer en of hij zich hieraan heeft gehouden, de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd en de reden van opzegging indien dit van toepassing is. Volgens art. 7:656 lid 3 BW mag de werkgever dit alleen opnemen, indien de werknemer hierom heeft verzocht. De werkgever is vrij om zich zowel positief als negatief uit te laten in het getuigschrift. De werkgever dient er dan wel rekening mee te houden dat indien het getuigschrift té positief of té negatief is, een andere werknemer of een toekomstige werkgever hier schade door kan leiden. Op grond van art. 7:656 lid 5 BW kan degene die schade leidt schadevergoeding vorderen. De werkgever kan dan aansprakelijk worden gehouden voor de geleden schade.

Uitleidend stuk

In dit hoofdstuk is de wet- en regelgeving van vóór de inwerkingtreding van de WWZ op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht aan bod gekomen. Hierop volgend wordt in het volgende hoofdstuk de praktijk van Fujifilm beschreven vóór de inwerkingtreding van de WWZ. Hierbij wordt ingegaan op de arbeidsovereenkomsten van Fujifilm. Hierin is het deel van het flexrecht verwerkt. Daarnaast wordt er nog ingegaan op het ontslagrecht.

5. De praktijk bij Fujifilm op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht vóór de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid

De eerste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de arbeidsovereenkomsten. In deze paragraaf is ook het flexrecht verwerkt. Vervolgens komt in par. 5.2 het ontslagrecht aan bod.

5.1 De arbeidsovereenkomsten

Het aantal werknemers dat Fujifilm in dienst heeft is ongeveer 1000. Een exact aantal kan niet worden gegeven omdat de gebruikte cijfers een weergave zijn van een momentopname. De werknemers worden in dienst genomen op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een uitzendovereenkomst. Van de ongeveer 1000 werknemers die Fujifilm in dienst heeft zijn er ongeveer 56 werknemers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De grootste groep werknemers betreft de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een grootte van ongeveer 830 werknemers. Tot slot heeft Fujifilm ongeveer 114 werknemers werkzaam als uitzendkracht. De drie groepen werknemers worden in aantallen weergegeven ten opzichte van de gehele populatie werknemers in een cirkeldiagram. Deze wordt toegevoegd aan dit onderzoeksrapport.³³ Dit onderzoeksrapport laat de uitzendkrachten verder buiten beschouwing.

De arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en het flexrecht

Fujifilm heeft voor dit onderzoeksrapport al aangegane arbeidsovereenkomsten ter beschikking gesteld. Hieruit blijkt dat de arbeidsovereenkomsten worden verdeeld in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd. Binnen deze twee vormen maakt Fujifilm nog onderscheid tussen een arbeidsovereenkomst in ploegdienst of een arbeidsovereenkomst in dagdienst. Met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd in ploegdienst wordt bedoeld dat een werknemer wordt ingedeeld in een bepaald ploegdienstrooster. In dit geval betreft de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd in ploegdienst een verlenging.³⁴ In art. 7:655 BW staan de wettelijke vereisten genoemd die moeten worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst. Allereerst stelt art. 7:655 lid 1 BW dat de werkgever de verplichting heeft om een opgave van de overeengekomen arbeidsovereenkomst schriftelijk of elektronisch te verstrekken aan de werknemer. Op grond van art. 7:655 lid 9 BW is uitdrukkelijke instemming van de werknemer vereist indien de werkgever de arbeidsovereenkomst elektronisch verstrekt aan de werknemer. Volgens art. 7:655 lid 3 BW dient de werkgever deze arbeidsovereenkomst ook te voorzien van een elektronische handtekening. De elektronische opgave dient verder toegankelijk te zijn voor de werknemer. Volgens art. 7:655 lid 8 BW dient het voor de werknemer mogelijk te zijn om de elektronische opgave te kunnen opslaan ten behoeve van latere kennisneming. Fujifilm bewaart alle overeengekomen arbeidsovereenkomsten elektronisch. In het geval dat Fujifilm een arbeidsovereenkomst is overeengekomen met een werknemer, dan wordt een opgave hiervan schriftelijk overhandigd aan de werknemer. De naam en adressering van de werknemer en de werkgever staan bovenaan de arbeidsovereenkomst vermeld. Op grond van art. 7:655 lid 1 sub a BW is hiermee voldaan aan het vereiste van de naam en de woonplaats van de partijen. Volgens art. 7:655 lid 1 sub b BW dient ook de plaats of de plaatsen waar de werkzaamheden zullen worden verricht te worden vermeld in de arbeidsovereenkomst. Fujifilm heeft in haar arbeidsovereenkomst vermeld staan in welke afdeling de werknemer zijn werkzaamheden zal verrichten. Er staat niet vermeld dat de werkzaamheden in Tilburg zullen worden uitgevoerd. Art. 7:655 lid 1 sub c BW bepaalt dat de functie van de werknemer of de aard

³³ Zie bijlage B.

³⁴ Zie bijlage C.

van zijn werkzaamheden in de arbeidsovereenkomst dient te zijn opgenomen. Hieraan is voldaan. Op grond van art. 7:655 lid 1 sub d BW is het moment van indiensttreding opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Volgens art. 7:655 lid 1 sub e BW is ook de duur van de verlenging opgenomen. Verder bepaalt art. 7:655 lid 1 sub f BW dat de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak dient te worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Dit is niet het geval in deze arbeidsovereenkomst. De aanspraak op vakantie heeft Fujifilm geregeld in de FLA. Dit is een bedrijfsregeling die in overleg is opgesteld door het management en de ondernemingsraad van Fujifilm. Art. 7:655 lid 1 sub g BW bepaalt dat de duur van de door de partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen in de arbeidsovereenkomst dient te worden vermeld. In deze arbeidsovereenkomst is opgenomen dat een tussentijdse opzegging mogelijk is. Deze opzegtermijn bedraagt één maand. Verder dient de opzegging te geschieden tegen het einde van een kalendermaand. Op grond van art. 7:655 lid 1 sub h BW dient ook het loon en de termijn van uitbetaling te worden opgenomen. Hier is aan voldaan. De werknemer ontvangt namelijk een bepaald bedrag aan loon per maand. Volgens art. 7:655 lid 1 sub i BW is de gebruikelijke arbeidsduur per week in deze arbeidsovereenkomst opgenomen. Art. 7:655 lid 1 sub j BW bepaalt dat uit de arbeidsovereenkomst duidelijk moet worden of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling. Dit is het geval in deze arbeidsovereenkomst. Uit deze arbeidsovereenkomst blijkt namelijk dat de werknemer deelneemt aan een pensioenregeling. Art. 7:655 lid 1 sub k BW is hier niet van toepassing, omdat de werknemer geen werkzaamheden in het buitenland gaat verrichten. Volgens art. 7:655 lid 1 sub l BW dient de toepasselijke CAO of bedrijfsregeling te worden benoemd in de arbeidsovereenkomst. In de arbeidsovereenkomst staat dat de FLA mede van toepassing zal zijn op de arbeidsovereenkomst. Op grond van art. 7:655 lid 2 BW mogen art. 7:655 lid 1 sub f BW tot en met art. 7:655 lid 1 sub i BW worden opgenomen in een CAO of in een bedrijfsregeling die is opgesteld door een bevoegd bestuursorgaan. Indien deze aspecten zijn opgenomen in een CAO of een bedrijfsregeling, dan hoeven deze aspecten niet ook nog te worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst zelf. De werkgever is verplicht de arbeidsovereenkomst binnen een maand na aanvang van de arbeid te verstrekken of eerder indien de arbeidsovereenkomst eindigt. Op grond van art. 7:655 lid 3 BW dient de arbeidsovereenkomst te worden ondertekend. Art. 7:655 lid 5 BW bepaalt dat indien de werkgever de arbeidsovereenkomst weigert te verstrekken aan de werknemer dat de werkgever dan aansprakelijk is voor de daardoor veroorzaakte schade. Dit geldt ook in het geval er onjuiste mededelingen zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Naast de vereisten van art. 7:655 BW heeft de werkgever de mogelijkheid om bedingen op te nemen in de arbeidsovereenkomst. Denk hierbij aan een geheimhoudingsbeding, een boetebeding, een proeftijdbeding, een concurrentiebeding en een relatiebeding. Deze vijf vormen van bedingen zullen hier kort worden toegelicht. Aan de hand van een geheimhoudingsbeding kan de werkgever de werknemer verbieden om bedrijfsgeheime informatie of vertrouwelijke informatie aan derden te verstrekken. Dit geldt voor de duur van de arbeidsovereenkomst en daarna. Het boetebeding is geregeld in art. 7:650 BW. Door middel van een boetebeding kan de werkgever een boete stellen op een overtreding van de voorschriften van de arbeidsovereenkomst. Op grond van art. 7:650 lid 1 BW dient de overtreding waarop het boetebeding van toepassing is en het bedrag van de boete te zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Volgens art. 7:652 BW kan de werkgever een proeftijdbeding opnemen in de arbeidsovereenkomst. Op grond van art. 7:653 BW kan de werkgever ook een concurrentiebeding en een relatiebeding opnemen in de arbeidsovereenkomst. In de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in ploegendienst heeft Fujifilm een geheimhoudingsbeding en een concurrentiebeding opgenomen in de arbeidsovereenkomst, maar er is geen boetebeding opgenomen die naleving kan afdwingen.

Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd in dagdienst houdt in dat de werknemer een bepaald aantal uren per week arbeid verricht in overeenstemming met de tijdsindeling naar dag.³⁵ In tegenstelling tot de vorige arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die in deze paragraaf is besproken, is dit geen opvolgende arbeidsovereenkomst, maar een nieuwe arbeidsovereenkomst. Ook deze arbeidsovereenkomst wordt getoetst aan de wettelijke vereisten van art. 7:655 BW. Hier wordt volstaan met het benoemen van de wettelijke vereisten waar niet aan is voldaan of de aspecten die verschillen ten opzichte van de eerder besproken arbeidsovereenkomst. Volgens art. 7:655 lid 1 sub a BW ontbreekt de woonplaats van de werknemer. Op basis van art. 7:652 BW is in deze arbeidsovereenkomst wel een proeftijdbeding opgenomen. Dit is te verklaren doordat dit een nieuwe arbeidsovereenkomst betreft en de vorige een opvolgende arbeidsovereenkomst betrof. Verder voldoet deze arbeidsovereenkomst aan de wettelijke eisen van art. 7:655 BW.

De arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd

Ook binnen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt er een onderscheid gemaakt tussen een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd in ploegdienst en arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd in dagdienst. Allereerst wordt er ingegaan op de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in ploegdienst.³⁶ In tegenstelling tot de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opgenomen dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden indien de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, tenzij de arbeidsovereenkomst op een eerder tijdstip wordt ontbonden. Hierbij is de 65- jarige leeftijd opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Het opnemen van een dergelijke leeftijd is in strijd met artikel 7 lid 1 onder b Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij de arbeid, hierna: WGBL. Hierin staat dat er geen leeftijd mag worden opgenomen waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Verder komt de arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd in dagdienst aan bod.³⁷ Hierin zijn geen andere gebreken geconstateerd dan de gebreken in de eerder besproken arbeidsovereenkomsten.

5.2 Het ontslagrecht

Het duale ontslagstelsel

In de praktijk heeft Fujifilm zowel van de procedure van het UWV als de procedure van de kantonrechter gebruik gemaakt.

De kantonrechtersformule

Fujifilm heeft de kantonrechtersformule opgenomen in artikel drie van de Outflow Policy.³⁸ De Outflow Policy is een onderdeel van het bedrijfsreglement van Fujifilm. Dit onderdeel ziet toe op de uitdiensttreding van de werknemers van Fujifilm. Hierin is de procedure beschreven die gevolgd dient te worden op het moment dat het niet langer mogelijk is of indien het niet verstandig is om de arbeidsovereenkomst met de werknemer nog langer voort te laten duren. De kantonrechtersformule die is opgenomen in de Outflow Policy betreft de kantonrechtersformule van vóór 1 januari 2009, maar de Outflow Policy geldt op dit moment nog steeds. De Outflow Policy is dus niet aangepast aan de op dit moment geldende wet- en regelgeving.

De vaststellingsovereenkomst

Fujifilm maakt gebruik van de vaststellingsovereenkomst om een arbeidsovereenkomst met een werknemer te beëindigen. Fujifilm noemt deze overeenkomst een

³⁵ Zie bijlage D.

³⁶ Zie bijlage E.

³⁷ Zie bijlage F.

³⁸ Zie bijlage G.

beëindigingsovereenkomst.³⁹ De gegevens van de werkgever en de werknemer zijn opgenomen in de beëindigingsovereenkomst. Verder is de aanleiding voor de beëindiging van het dienstverband beschreven. Er wordt gesproken over een arbeidsovereenkomst. In de beëindigingsovereenkomst staat niet vermeld of dit een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd betreft. Dat het een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd betreft kan worden afgeleid uit de datum van indiensttreding. Verder is er voldaan aan art. 24 lid 2 WW. In de beëindigingsovereenkomst staat duidelijk vermeld dat de werkgever het initiatief neemt om het dienstverband met de werknemer te beëindigen. In de beëindigingsovereenkomst zijn ook afspraken tussen de werkgever en de werknemer opgenomen. Hierbij is de beëindigingsdatum opgenomen. Ook wordt er benoemd dat er rekening is gehouden met de wettelijk geldende opzegtermijn, maar er wordt niet genoemd hoeveel maanden de opzegtermijn is. De werknemer is per 1 juli 1997 in dienst getreden en de arbeidsovereenkomst is per 1 juli 2013 ontbonden. De werknemer is dus voor een periode van zestien jaar in dienst geweest bij Fujifilm. Op grond van art. 7:672 lid 2 sub d BW is de opzegtermijn dan vier maanden. De werknemer ontvangt het salaris over de periode van vier maanden, maar hij is voor de duur van deze periode wel vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Verder staat in de beëindigingsovereenkomst genoemd dat aan de werknemer een positief getuigschrift wordt verstrekt en dat er positieve referenties zullen worden afgegeven. Tot slot dient de beëindigingsovereenkomst te worden ondertekend. De plaats en datum van ondertekening zijn hierbij opgenomen in de beëindigingsovereenkomst.

Uitleidend stuk

In dit hoofdstuk is de praktijk van Fujifilm vóór 1 januari 2015 besproken. Hierbij zijn onder andere de arbeidsovereenkomsten van Fujifilm onderzocht. Ook is er ingegaan op het ontslagrecht. Per 1 januari 2015 is de WWZ in werking getreden. Het is niet alleen belangrijk om de wijzigingen te kennen die deze wet met zich meebrengt, maar ook om de gedachte van de wetgever achter deze wijzigingen te begrijpen. Hier is het immers allemaal mee begonnen. Het is dus belangrijk om te weten wat het doel van de wijzigingen is. Ook de rechter houdt in zijn beoordeling vaak rekening met het doel van de wet. Om deze reden komen de doelen van de gewijzigde onderdelen in het volgend hoofdstuk aan bod voordat wordt ingegaan op de wet- en regelgeving van de WWZ. Ook de data van de inwerkingtreding van de WWZ komen in het volgend hoofdstuk aan bod.

³⁹ Zie bijlage H.

6. De Wet werk en zekerheid

Allereerst zal een inleiding worden gegeven waarin de WWZ wordt geïntroduceerd. Verder wordt in de tweede paragraaf het doel van de WWZ besproken. Vervolgens zal in par. 6.3. worden ingegaan op de data van inwerkingtreding van de WWZ. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het flexrecht en het ontslagrecht.

6.1 Inleiding

Met de komst van de WWZ wordt de wet- en regelgeving op drie gebieden gewijzigd. Het betreft het flexrecht, het ontslagrecht en de WW.⁴⁰ De wijzigingen zullen in drie fasen worden ingevoerd, namelijk per 1 januari 2015, per 1 juli 2015 en per 1 januari 2016. Omdat het deel over de WW niet relevant is voor dit onderzoeksrapport wordt nader ingegaan op de andere twee gebieden. Hierbij zijn de wijzigingen per 1 januari 2015 en per 1 juli 2015 de belangrijkste wijzigingen voor het flexrecht en het ontslagrecht. De inwerkingtreding van de WWZ betekent dat het arbeidsrecht de komende jaren aan verandering onderhevig zal zijn. Verschillende wet- en regelgevingen zullen worden gewijzigd. De belangrijkste wijziging betreft boek 7 van het BW. De nieuwe wet- en regelgeving dient niet alleen te worden gewijzigd, maar de WWZ dient in de loop der tijd ook te worden gerepareerd door de wetgever. De WWZ brengt een grote hoeveelheid aan veranderingen met zich mee. Hierdoor is het mogelijk dat de wetgever bepaalde aspecten of complicaties over het hoofd heeft gezien of zelfs niet heeft kunnen voorzien. Om deze reden zal de wetgever de komende jaren met reparatiewetgeving komen om aspecten nader toe te lichten of om ontstane complicaties te verhelpen.

6.2 Het doel van de Wet werk en zekerheid

Het hoofddoel van de WWZ is dat er meer balans dient te komen tussen enerzijds flexibiliteit voor de werkgever en anderzijds zekerheid voor de werknemers. Hieronder zal per onderdeel, waar dit onderzoeksrapport aandacht aan besteedt, het doel worden besproken.

6.2.1 Het flexrecht

De aanzegplicht

De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, verkeert in een onzekere positie met betrekking tot de voortzetting of de beëindiging van het dienstverband. Om deze reden dient de werkgever de werknemer binnen een redelijk termijn te informeren over de voortzetting of beëindiging van het dienstverband. De werknemer heeft hier namelijk belang bij omdat hij eventueel ander werk zal moeten zoeken. Kortom, het doel van de aanzegging is dat de werknemer tijdig helderheid krijgt over zijn onzekere positie.

De proeftijd

De regering wil dat de werkgever minder arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangaat met zijn werknemers. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op zich brengt namelijk onzekerheid met zich mee voor een werknemer. Indien een werkgever dan ook nog een proeftijdbeding opneemt in de arbeidsovereenkomst, dan vergroot de werkgever de onzekerheid van de werknemer. Door het beperken van de mogelijkheden met betrekking tot de proeftijd wil de regering de onzekerheid van de werknemer verminderen.⁴¹

Het concurrentiebeding

Zoals net al aangegeven heeft een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onzekerheid over de voortzetting van het dienstverband. Dit wil zeggen dat

⁴⁰ 'Aanpassingen Wet werk en zekerheid', www.rijksoverheid.nl (zoek op *Wet werk en zekerheid*).

⁴¹ *Kamerstukken II 2013/14*, 33818, nr. 3, p. 16 (MvT).

de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt beperkt in de duur. Een concurrentiebeding brengt naast de beperking in duur nog een andere beperking met zich mee voor de werknemer. De werknemer kan door het concurrentiebeding niet bij alle ondernemingen in dienst treden. De mogelijkheid om in aanmerking te komen voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt hiermee kleiner voor de werknemer. De regering acht deze situatie voor de werknemer onwenselijk.⁴² Deze gedachtegang geldt naar verwachting ook voor het relatiebeding.

De ragetlie-regel

Het doel van de ragetlie-regel is dat de werknemers rechtsbescherming behouden. Een uitzondering op de ragetlie-regel is de situatie waarop de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Deze uitzondering is een gevolg van de WWZ. Het doel om deze uitzondering op te nemen is om het ontslag met betrekking tot werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt eenvoudiger te maken.

6.2.2 Het ontslagrecht

De keten van arbeidsovereenkomsten

De regering wil dat werknemers meer zekerheid krijgen over hun dienstverband. Om deze reden wil de regering dat werkgevers minder arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en meer arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aangaan met hun werknemers. Met de wijziging van de ketenbepaling nemen de mogelijkheden voor de werkgever af om de werknemer lang en structureel in dienst te houden via arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Het doel van de aanpassing van de regeling over de keten van arbeidsovereenkomsten is dat werknemers eerder in aanmerking komen voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.⁴³

Het duale ontslagstelsel

De WWZ heeft met de wijzigingen van het duale ontslagstelsel als doel dat het duale ontslagstelsel eenvoudiger moet worden. Het andere doel van de WWZ is dat gelijke gevallen ook gelijk dienen te worden behandeld. In de praktijk kwam het vaak voor dat het UWV en de kantonrechter anders oordeelden. De memorie van toelichting geeft hierbij een voorbeeld uit de praktijk. De werkgever wendde zich in gevallen van zwakke werknemers eerder tot het UWV dan tot de kantonrechter, omdat de werknemers bij het UWV zelden in aanmerking kwamen voor een ontslagvergoeding.⁴⁴ De ontslagroute mag dus niet bepalend zijn voor de hoogte van de ontslagvergoeding. In de memorie van toelichting staan de doelstellingen voor het duale ontslagstelsel als volgt opgesomd: “*De aanpassingen van het ontslagrecht in onderhavig wetsvoorstel maken het stelsel eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar voor werkgevers en meer gericht op het vinden van een nieuwe baan.*” Kortom het doel van de WWZ is dat het duale ontslagstelsel eenvoudiger, sneller, eerlijker, minder kostbaar voor werkgever en gericht moet zijn op het vinden van nieuw werk voor de werknemer.

De transitievergoeding

De transitievergoeding heeft twee doelen. Het eerste doel is dat de transitievergoeding een compensatie is voor werknemers die ontslagen worden. Het andere doel is dat het voor de werknemers makkelijker wordt om ander werk te vinden.⁴⁵ Voor de werknemers vanaf de kalenderleeftijd van vijftig jaar die een dienstverband van meer dan tien jaar hebben, geldt er een overgangsregeling. De regering heeft namelijk als doel om de positie van de oudere werknemers te verbeteren. Indien een oudere werknemer ontslagen wordt, dan is het voor deze werknemer heel lastig om snel ander werk te vinden. Zeker in de tijd

⁴² *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 17 (MvT).*

⁴³ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 12 (MvT).*

⁴⁴ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 5 (MvT).*

⁴⁵ Bakels e.a. 2014.

dat het economisch slecht gaat. Om deze reden wil de regering deze categorie werknemers beschermen.

De beëindigingsovereenkomst

Soms ondertekenen werknemers een beëindigingsovereenkomst, zonder te weten wat de bepalingen in de beëindigingsovereenkomst precies betekenen, maar zitten er dan wel gelijk aan vast. Werknemers hebben ook niet altijd een idee over welke bepalingen, ten gunste van de werknemers, er nog in een beëindigingsovereenkomst kunnen worden opgenomen. Kortom, de werknemers denken soms te licht en stemmen vervolgens in met de beëindigingsovereenkomst. Om deze reden wilde de regering de regels over de beëindigingsovereenkomst aanpassen. Het doel van de aanpassingen is om de werknemers te beschermen tegen lichtvaardig instemmen.⁴⁶

Hoger beroep en cassatie

De regering heeft de mogelijkheden van hoger beroep en cassatie in het leven geroepen met de inwerkingtreding van de WWZ. Het doel van hoger beroep en cassatie is dat voor de werkgever en de werknemer meer rechtsmiddelen open staan in het geval dat ze het gevoel hebben dat ze onevenredig zijn benadeeld.⁴⁷ Een ander doel van hoger beroep en cassatie is het bevorderen van rechtszekerheid en uniformiteit van de rechterlijke uitspraken.⁴⁸

6.3 Data inwerkingtreding Wet werk en zekerheid

Per 1 januari 2015 zijn de eerste wijzigingen van de WWZ in werking getreden. Dit betreft de proeftijd en het concurrentiebeding. De aanzegplicht zou ook per 1 januari 2015 in werking treden, maar deze is uiteindelijk per 1 februari 2015 in werking getreden. Per 1 juli 2015 zullen de wijzigingen met betrekking tot de keten van arbeidsovereenkomsten, de ragetlie-regel, de (duale) ontslagroute, de transitievergoeding, de beëindigingsovereenkomst en het hoger beroep en cassatie plaatsvinden. Met een korte vermelding volstaat dat de bepalingen met betrekking tot de WW per 1 januari 2016 in werking zullen treden. Ter verduidelijking zijn de wijzigingen in een tabel weergegeven.

1 januari 2015	1 juli 2015	1 januari 2016
De proeftijd	De keten van arbeidsovereenkomsten	Bepalingen met betrekking tot de WW
Het concurrentiebeding	De ragetlie-regel	
De aanzegplicht (1 februari 2015)	De (duale) ontslagroute	
	De transitievergoeding	
	De beëindigingsovereenkomst	
	Het hoger beroep en cassatie	

Uitleidend stuk

In dit hoofdstuk is het doel van de WWZ besproken. Hierbij is nader ingegaan op het doel per gewijzigd onderdeel. Verder zijn de data van de inwerkingtreding van de WWZ aan bod gekomen. Nu de achterliggende gedachte van de wetgever verduidelijkt is, wordt het eenvoudiger om de wijzigingen van de wet- en regelgeving te begrijpen. Het volgende hoofdstuk zal dan ook ingaan op de gewijzigde wet- en regelgeving op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht als gevolg van de WWZ.

⁴⁶ *Kamerstukken II 2013/14*, 33818, nr. 3, p. 27 (MvT).

⁴⁷ *Kamerstukken II 2013/14*, 33818, nr. 3, p. 35 (MvT).

⁴⁸ Rutgers 2014.

7. De wet- en regelgeving op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht ná de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid

In par. 7.1 wordt de wet- en regelgeving op het gebied van het flexrecht ná de inwerkingtreding van de WWZ beschreven. De tweede paragraaf gaat in op het ontslagrecht ná de inwerkingtreding van de WWZ.

7.1 Het flexrecht

De aanzegplicht

De WWZ brengt een nieuwe verplichting met zich mee voor de werkgever. Vanaf 1 februari 2015 heeft de werkgever een aanzegplicht bij de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer die van rechtswege eindigen. De aanzegplicht houdt in dat de werkgever uiterlijk één maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de werknemer eindigt een aanzegging doet aan de werknemer. De aanzegging dient schriftelijk te geschieden.⁴⁹ Voor de werknemer moet uit de aanzegging duidelijk worden of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet of niet. Indien de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet moet ook duidelijk zijn onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet.

Er bestaan uitzonderingen op de aanzegplicht. De eerste uitzondering is dat de aanzegplicht niet van toepassing is op arbeidsovereenkomsten waarin geen einddatum is opgenomen. Denk hierbij aan werknemers die aan een project werken of werknemers die tijdelijk invallen voor een zieke werknemer. Een andere uitzondering betreft de situatie waarin de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overgaat in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd volgens de ketenbepaling. Aanzegging is volgens de ketenbepaling van art. 7:688a BW niet nodig. Op grond van het nieuwe art. 7:668 lid 3 BW is de sanctie voor de werkgever op het niet nakomen van de aanzegplicht, dat hij een vergoeding van het vastgestelde loon van één maand verschuldigd is aan de werknemer. Artikel 2 lid 1 van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding bepaalt dat onder het vastgestelde loon het bruto maandloon wordt bedoeld. Indien de werkgever de aanzegplicht wel nakomt, maar niet binnen de uiterlijke termijn van één maand, dan dient de werknemer een vergoeding naar evenredigheid te ontvangen. De werknemer kan de vergoeding binnen een termijn van twee maanden vorderen bij de werkgever. Na deze termijn vervalt dit recht.

De proeftijd

De regeling omtrent de proeftijd is per 1 januari 2015 gewijzigd. Op grond van art. 7:652 lid 4 BW mag in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste zes maanden geen proeftijd meer worden overeengekomen.⁵⁰ In arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die een duur hebben van meer dan zes maanden en minder dan 24 maanden is het mogelijk om een proeftijd van maximaal één maand overeen te komen. Deze proeftijd geldt ook voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn overeengekomen voor de duur van een bepaald project of voor de vervanging van een andere werknemer die bijvoorbeeld arbeidsongeschikt is door ziekte of zwangerschap. Bij CAO kan worden afgeweken van de proeftijd van één maand tot maximaal twee maanden. De proeftijd van maximaal twee maanden blijft bestaan voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 24 maanden of langer. Ook op de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd blijft de proeftijd van maximaal twee maanden van toepassing. Mocht er toch een proeftijd overeen worden gekomen die niet is toegestaan volgens de geldende wet- en regelgeving, dan is de proeftijd nietig. Dit wil zeggen dat de proeftijd geacht wordt niet te hebben bestaan tussen de werkgever en de werknemer. Er is dan van rechtswege

⁴⁹ De Wolff 2014, p. 7 t/m 10.

⁵⁰ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 2, p. 3.

sprake van een arbeidsovereenkomst zoals die zou zijn overeengekomen indien er geen proeftijd zou zijn overeengekomen. De regeling omtrent de proeftijd per 1 januari 2015 is hieronder in een tabel weergegeven in maanden.

Duur arbeidsovereenkomst	Max. proeftijd per 1 januari 2015	Max. proeftijd bij CAO
< 6 maanden (bepaalde tijd)	Géén proeftijd	Géén proeftijd
> 6 maanden – < 24 maanden (bepaalde tijd)	1 maand	2 maanden
24 maanden – > 24 maanden (bepaalde tijd)	2 maanden	2 maanden
Tot het einde van een project of vervanging andere werknemer	1 maand	2 maanden
24 maanden – > 24 maanden (onbepaalde tijd)	2 maanden	2 maanden

Het concurrentiebeding

De WWZ brengt ook wijzigingen met zich mee voor het concurrentiebeding. Deze zijn per 1 januari 2015 in werking getreden. De nieuwe wijzigingen van het concurrentiebeding voor de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gelden dus niet voor de arbeidsovereenkomsten die voor 1 januari 2015 zijn aangegaan. Er geldt een overgangsrecht. Voorheen mocht de werkgever in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd altijd een concurrentiebeding opnemen. Per 1 januari 2015 is er een beperking gesteld aan deze mogelijkheid. De beperking geldt voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op grond van art. 7:653 lid 1 sub a jo. art. 7:653 lid 1 sub b BW mag een concurrentiebeding slechts worden opgenomen indien er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen. Dit concurrentiebeding dient met een werknemer die de kalenderleeftijd van achttien jaar of ouder heeft schriftelijk te zijn overeengekomen.

Volgens het nieuwe art. 7:653 lid 2 BW mag de werkgever een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opnemen, mits het concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege een 'zwaarwichtig bedrijfs- of dienstbelang'. Hierbij dient de werkgever het zwaarwichtig bedrijfs- of dienstbelang op te nemen in de motivering van de arbeidsovereenkomst met de werknemer.⁵¹ Er moet dan dus een noodzaak bestaan dat de werknemer in de toekomst niet bij een concurrerende onderneming in dienst mag treden. De werkgever moet vervolgens in het concurrentiebeding schriftelijk motiveren waarom er sprake is van een zwaarwichtig bedrijfs- of dienstbelang.⁵² Hij dient te motiveren om welke belangen het gaat en waarom het noodzakelijk is dat die belangen worden opgenomen in het concurrentiebeding. Art. 7:653 lid 3 sub a BW bepaalt dat indien de werkgever een motivering nalaat, het rechtsgevolg is dat het concurrentiebeding nietig is. Verder kan op grond van art. 7:653 lid 3 sub b BW het concurrentiebeding worden gematigd of vernietigd indien de werknemer onbillijk wordt benadeeld door het concurrentiebeding. Op grond van art. 7:653 lid 4 BW is het voor de werkgever niet mogelijk om rechten te ontfangen aan het concurrentiebeding indien het einde van de arbeidsovereenkomst of de voortzetting van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van nalaten of ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Volgens art. 7:653 lid 5 BW kan de rechter een vergoeding toekennen aan de werknemer voor de duur van de beperking indien het concurrentiebeding de werknemer in belangrijke mate belemmert in het vinden van ander werk. De vergoeding komt de werknemer niet toe indien het einde van de

⁵¹ De Wolff 2014, p. 7 t/m 10.

⁵² *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 2, p.4.

arbeidsovereenkomst of de voortzetting van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van nalaten of ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. Deze regeling over het concurrentiebeding is ook van toepassing op het relatiebeding, omdat het relatiebeding onder de werkingssfeer van art. 7:653 BW valt.

De keten van arbeidsovereenkomsten

De ketenregeling wordt per 1 juli 2015 aangescherpt met de inwerkingtreding van de WWZ. De memorie van toelichting geeft hier meer duidelijkheid over.⁵³ Uit de memorie van toelichting blijkt onder andere dat de jurisprudentie omtrent de ketenbepaling per 1 juli 2015 zijn geldigheid behoudt.⁵⁴ De maximale duur van de ketenregeling wordt berekend vanaf de dag dat de werknemer de kalenderleeftijd van achttien jaar heeft bereikt.⁵⁵ De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die de werknemer op dat moment heeft voor meer dan twaalf uur per week, wordt meegenomen in de ketenregeling. Het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd blijft ongewijzigd staan op maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De nieuwe keten van arbeidsovereenkomsten houdt in dat de duur van de ketenregeling wordt beperkt en de regeling omtrent de tussenpozen wordt verruimd. Vanaf 1 juli 2015 mag de totale duur van de keten van arbeidsovereenkomsten niet meer dan 24 maanden, met tussenpozen van niet meer dan zes maanden, betreffen. Op grond van art. 7:668a lid 1 sub b BW wordt de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.⁵⁶ Van de tussenpozen van een periode van niet meer dan zes maanden kan niet worden afgeweken. Ook wordt de mogelijkheid om af te wijken van deze wettelijk bepaalde tussenpozen bij CAO aan banden gelegd. Op grond van art. 7:668a lid 5 BW kan van de duur van de arbeidsovereenkomst en het aantal arbeidsovereenkomsten zoals deze zijn geregeld in de wet worden afgeweken bij CAO, mits de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit vereist. De rechtspraak zal moeten worden afgewacht om erachter te komen wat er met 'de intrinsieke aard' wordt bedoeld. De memorie geeft als voorbeeld de wijze waarop het productieproces is ingericht. Volgens de memorie van toelichting kan er alleen worden afgeweken indien het zwaarwegende gevallen betreft.⁵⁷ Het aantal arbeidsovereenkomsten mag bij CAO worden vermeerderd tot maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De duur van de ketenregeling mag bij CAO maximaal 48 maanden bedragen. De mogelijkheden om ten nadele van de werknemer af te wijken zijn dus afgenomen.

De nieuwe ketenbepaling is ook van toepassing bij opvolgend werkgeverschap. De regering vond het criterium 'opvolgend werkgeverschap' zoals dit is bepaald door de Hoge Raad te beperkt.⁵⁸ Het criterium 'opvolgend werkgeverschap' zoals bepaald in art. 7:668a lid 2 BW is hiermee verruimd.⁵⁹ Volgens de regering moet er ook sprake zijn van opvolgend werkgeverschap in andere gevallen dan enkel bij een overgang van een onderneming. Denk hierbij aan een geval waarin een werknemer meeverhuist naar een andere werkgever. Dit is het geval indien een werknemer als uitzendkracht werkzaamheden heeft verricht bij een werkgever en daarna in dienst treedt van die werkgever. Het criterium zal inhouden dat de aanleiding met betrekking tot de keten van arbeidsovereenkomsten bij de werkgever ligt. Er is namelijk geen sprake van opvolgend werkgeverschap indien de werknemer uit eigen beweging dezelfde werkzaamheden bij

⁵³ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p.15 (MvT).*

⁵⁴ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p.95 (MvT).*

⁵⁵ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p.97 (MvT).*

⁵⁶ De Wolff 2014.

⁵⁷ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p.13 (MvT).*

⁵⁸ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 8, p.14.*

⁵⁹ De Wolff 2014.

een nieuwe werkgever gaat verrichten. De aanleiding met betrekking tot het opvolgend werkgeverschap moet dus liggen bij de werkgever.⁶⁰

De nieuwe ketenregeling is van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die ná 1 juli 2015 worden overeengekomen. Verder is er sprake van een overgangsrecht, namelijk indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan vóór 1 juli 2015. Dan geldt het oude recht namelijk nog. Daarnaast geldt er ook een overgangsrecht voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waarop een CAO van toepassing is en die na 1 juli 2015 ingaan. Voor deze gevallen geldt het nieuwe art. 7:668a BW vanaf 1 juli 2016 of eerder indien de CAO eindigt.⁶¹ De arbeidsovereenkomst wordt dan getoetst aan het nieuwe art. 7:668a BW. Het is mogelijk dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege over gaat op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit wordt ook wel de onmiddellijke werking genoemd.⁶² Tot slot is hieronder de nieuwe ketenregeling in een tabel weergegeven.

Arbeidsovereenkomsten	Termijn in jaren	Tussenpoos in maanden
3 x	2 x	6

De ragetlie-regel

Allereerst dient vermeld te worden dat er veel verwarring bestaat over de pensioengerechtigde leeftijd en de AOW-gerechtigde leeftijd. In dit onderzoeksrapport wordt uitgegaan van de AOW-gerechtigde leeftijd. Verderop in dit hoofdstuk wordt deze onduidelijkheid nader toegelicht. De inwerkingtreding van de WWZ brengt twee wijzigingen met zich mee voor de ragetlie-regel. De eerste wijziging heeft betrekking op de tussenpoos. Op grond van het nieuwe art 7:667 lid 4 BW wordt net als in de ketenbepaling de tussenpoos van drie maanden naar maximaal zes maanden verruimd. Verder wordt de tweede wijziging voor de ragetlie-regel besproken. Volgens de memorie van toelichting van de WWZ is bepaald dat art. 7:667 lid 4 BW niet van toepassing is indien de werknemer op grond van een pensioenbeding de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.⁶³ Hiermee wordt bedoeld dat de uitdiensttredingsdatum van de werknemers moet zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien de werknemers de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, dan betekent dit dat de ragetlie-regel niet van toepassing is.⁶⁴

7.2 Het ontslagrecht

Het (duale) ontslagstelsel

Het duale ontslagstelsel verandert per 1 juli 2015. Hierbij verdwijnt het BBA 1945.⁶⁵ De criteria betreffende het ontslag zullen hierbij worden opgenomen in art. 7:669 BW.⁶⁶ De preventieve toetsing met betrekking tot het ontslag blijft per 1 juli 2015 gehandhaafd.⁶⁷ Het duale ontslagstelsel is van toepassing op situaties waarin de werknemer niet instemt met het ontslag. Indien een schriftelijke verklaring van de werknemer ontbreekt, kan er worden geconcludeerd dat de werknemer niet heeft ingestemd met het ontslag. De werkgever heeft per 1 juli 2015 niet meer de mogelijkheid om te kiezen tussen een ontslagroute bij het UWV of bij de kantonrechter. De toepasselijke ontslagroute hangt af van de ontslaggrond die de werkgever dient te doorlopen. De eerste twee ontslaggronden van art. 7:669 lid 3 BW hebben betrekking op de ontslagprocedure bij het UWV. Volgens art. 7:669 lid 3 sub a BW dient de werkgever zich te wenden tot het UWV in geval van

⁶⁰ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 8, p.15.*

⁶¹ De Wolff 2014.

⁶² *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p.129 (MvT).*

⁶³ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 93 (MvT).*

⁶⁴ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 2, p. 5.*

⁶⁵ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 2, p. 22.*

⁶⁶ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 2, p. 7-8.*

⁶⁷ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 25 (MvT).*

ontslagen als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden. Art. 7:669 lid 3 sub b BW bepaalt dat ook in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid het ontslag dient te worden getoetst door het UWV. Vanaf de dagtekening van de toestemming van het UWV heeft de werkgever vier weken de tijd om de arbeidsovereenkomst met de werknemer op te zeggen. Indien de periode van vier weken is verstreken, dan zal de werkgever opnieuw toestemming aan het UWV moeten vragen. Dit is niet nodig indien de werknemer achteraf toch nog instemt met het ontslag.

In alle andere gevallen dient de werkgever zich te wenden tot de kantonrechter. Dit betreft de gevallen van art. 7:699 lid 3 sub c tot en met sub h BW. Denk hierbij aan gevallen waarin sprake is van disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten, andere redenen die in de persoon van de werknemer liggen of een verstoorde arbeidsverhouding met de werknemer. De werkgever dient dan een verzoek bij de kantonrechter in om de arbeidsovereenkomst met de werknemer te ontbinden.⁶⁸ Middels een verzoekschrift maakt de werkgever een procedure bij de kantonrechter aanhangig. Niet alleen een werkgever, maar ook een werknemer maakt een procedure bij de kantonrechter aanhangig door middel van een verzoekschrift. Denk hierbij aan de situaties waarin de werknemer de opzegging van de arbeidsovereenkomst wil laten vernietigen, de werknemer de arbeidsovereenkomst wil laten herstellen of een ander geschil tussen de werkgever en de werknemer zoals een vergoeding. Het verzoekschrift dient binnen een periode van twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst te zijn ingediend bij de griffie van de rechtbank. Binnen vier weken zal de procedure inhoudelijk worden behandeld.⁶⁹

De transitievergoeding

Per 1 juli 2015 vervalt de kantonrechtersformule. Hier komt de transitievergoeding voor in de plaats. Er geldt nog wel een overgangsrecht. Het overgangsrecht geldt voor drie soorten situaties, namelijk indien een ontslagaanvraag vóór 1 juli 2015 is aangevraagd, indien een arbeidsovereenkomst vóór 1 juli 2015 is opgezegd en indien een procedure bij de kantonrechter vóór 1 juli 2015 is gestart. Voor deze situaties geldt de kantonrechtersformule nog. De transitievergoeding is gemiddeld lager dan de kantonrechtersformule die tot nu toe gold. De transitievergoeding is geregeld in het nieuwe art. 7:673 BW en maakt met de komst van de WWZ deel uit van het nieuwe ontslagrecht. De werknemers die voor de duur van twee jaar of langer in dienst van de werkgever zijn, komen in aanmerking voor de transitievergoeding. Hierbij wordt er geen onderscheid gemaakt tussen de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd. De werknemer die een transitievergoeding toekomt, mag zelf bepalen op welke wijze hij deze vergoeding besteedt. De transitievergoeding wordt volgens het nieuwe art. 7:673 lid 7 onder a BW toegekend aan werknemers met de kalenderleeftijd van achttien jaar of ouder en voor meer dan twaalf uur per week arbeid verrichten. In een aantal situaties wordt de transitievergoeding niet toegekend. Zo is de transitievergoeding op grond van het nieuwe art. 7:673 lid 7 onder b BW niet van toepassing op werknemers waarbij de arbeidsovereenkomst eindigt wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of een andere leeftijd waarop de werknemer het recht op pensioen toekomt. Volgens art. 7:673c lid 1 BW is de werkgever ook geen transitievergoeding verschuldigd in geval van faillissement, surseance van betaling of schuldsanering.

Er zijn twee factoren die invloed hebben op de berekening van de transitievergoeding, namelijk het aantal jaren dienstverband van de werknemer en het maandloon van de werknemer. Het maandloon is het brutoloon per maand inclusief 8% vakantietoeslag, een

⁶⁸ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 26 (MvT).*

⁶⁹ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 37 (MvT).*

vaste dertiende maand, een structurele overwerkvergoeding en vaste ploegentoeslag.⁷⁰ Dit blijkt ook uit artikel 3 van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding. Bij de berekening van de duur van het dienstverband worden de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bij elkaar opgeteld indien de tussenpozen niet meer dan zes maanden betreffen. De tussenpozen worden hierbij niet meegerekend. Indien er sprake is van opvolgend werkgeverschap, zoals bij de ketenbepaling, dan worden die perioden ook bij elkaar opgeteld. Het nieuwe art. 7:673 lid 5 BW luidt als volgt: *“Indien in de in lid 4, onderdeel b, bedoelde situatie bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst op grond van dit artikel een transitievergoeding is betaald, wordt deze in mindering gebracht op de op grond van de leden 1 en 2 verschuldigde transitievergoeding.”*⁷¹ Dit betekent dat indien de werknemer in geval van opvolgend werkgeverschap al eerder een of meer transitievergoeding(en) heeft ontvangen, de werkgever de vorige transitievergoeding(en) in mindering kan brengen op de nieuwe transitievergoeding. Gedurende de eerste tien jaren waarin de werknemer in dienst is bedraagt de transitievergoeding 1/6 deel van het maandsalaris per half jaar dat de werknemer in dienst is geweest. Anders gezegd 1/3 deel van het maandsalaris per dienstjaar. Voor de dienstjaren die daarna volgen geldt 1/4 deel van het maandsalaris per half dienstjaar van de werknemer. Anders gezegd 1/2 deel van het maandsalaris per dienstjaar. Verder geldt er een aparte regeling voor de werknemers vanaf de kalenderleeftijd van vijftig jaar die in aanmerking komen voor een ontslag. Deze regeling geldt tot het jaar 2020.⁷² Aan deze regeling is een voorwaarde verbonden, namelijk dat de werknemer voor een periode van minimaal tien jaar in dienst moet zijn geweest. Indien aan deze voorwaarde is voldaan, dan bedraagt de transitievergoeding op grond van het nieuwe art. 7:673a lid 1 BW voor een werknemer met de kalenderleeftijd van vijftig jaar of meer een 1/2 maandsalaris per halfjaar dat de werknemer in dienst is geweest. Volgens het nieuwe art. 7:673 lid 2 BW mag de transitievergoeding niet meer bedragen dan € 75.000, -. Indien het loon over twaalf maanden hoger is dan € 75.000, -, bedraagt de transitievergoeding maximaal een bedrag dat gelijk is aan het loon over twaalf maanden.

De hoofdregel is dat de werkgever in beginsel altijd gehouden is de transitievergoeding aan de werknemer te betalen. Volgens de memorie van toelichting gelden er beperkingen op de hoofdregel. Zo geldt de verplichting van de transitievergoeding alleen indien de werkgever het initiatief heeft genomen om de arbeidsovereenkomst te laten beëindigen of niet te laten verlengen. Deze situaties zullen hier worden besproken. Volgens het nieuwe art. 7:673 lid 1 sub b BW valt de situatie waarin de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten waardoor de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, ook onder het initiatief handelen van de werkgever. Denk hierbij aan situaties waar sprake is van seksuele intimidatie, discriminatie, grove schending van re-integratieverplichtingen of de verplichting zorg te dragen voor een veilige werkplek.⁷³ In gevallen waarin de werkgever verwijtbaar handelt of nalaat, kan de kantonrechter een vergoeding boven op de transitievergoeding toekennen aan de werknemer. In dit kader geeft de memorie van toelichting een aantal voorbeelden, namelijk de situatie waarin de werkgever afkeurenswaardig gedrag vertoont jegens de werknemer, er een onwerkbaar situatie ontstaat als gevolg van discriminatie van de werkgever, de situatie waarin een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan als gevolg van het niet naleven van de verplichtingen die gelden volgens de arbeidsovereenkomst, de situatie waarin de werkgever een onjuiste ontslaggrond aanvoert zodat er een onwerkbaar situatie ontstaat waardoor toch een ontslag zal plaatsvinden en tot slot de situatie waarin de werkgever verwijtbaar onvoldoende zorg heeft gedragen voor de arbeidsomstandigheden waardoor een werknemer arbeidsongeschikt raakt en een ontslag zal volgen.

⁷⁰ Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 38 (MvT).

⁷¹ Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 2, p. 15.

⁷² Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 7 (MvT).

⁷³ Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 34 (MvT).

Nu komen de situaties aan bod waarin de werknemer geen recht op een transitievergoeding toekomt. De eerste situatie is indien het dienstverband wordt beëindigd door middel van een beëindigingsovereenkomst. Verder is de werkgever op grond van het nieuwe art. 7:673 lid 7 sub c BW geen transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer indien de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten. De memorie van toelichting geeft hier een aantal voorbeelden van, namelijk de situatie waarin een werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, geld leent uit de bedrijfskas wat leidt tot een vertrouwensbreuk, de controlevoorschriften bij ziekte niet naleeft, na herhaaldelijk aanspreken toch te laat komt op het werk met als gevolg dat de bedrijfsvoering wordt belemmerd en tot slot de situatie waarin de werknemer het vertrouwen van de werkgever heeft beschadigd door de productiecijfers gunstiger te presenteren dan ze in werkelijkheid zijn.⁷⁴

De beëindigingsovereenkomst

Per 1 juli 2015 wordt er niet meer gesproken van een vaststellingsovereenkomst, maar van een beëindigingsovereenkomst. De beëindigingsovereenkomst wordt geregeld in het nieuwe art. 7:670b BW. Verder brengt de WWZ nog een grote wijziging met zich mee voor de beëindigingsovereenkomst. Vanaf het moment van de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst door de werknemer heeft de werknemer veertien dagen bedenktijd. Op de werkgever rust de verplichting om de werknemer op zijn recht op bedenktijd te wijzen. Het is dus mogelijk dat de werknemer zich bedenkt en de beëindigingsovereenkomst wil ontbinden. De werknemer dient dan een schriftelijke verklaring te overleggen aan de werkgever. Bijvoorbeeld middels een brief. Hierin geeft de werknemer aan dat hij de beëindigingsovereenkomst wil ontbinden. De werknemer kan de beëindigingsovereenkomst ontbinden zonder opgaaf van redenen.

Hoger beroep en cassatie

Per 1 juli 2015 wordt het mogelijk om tegen de uitspraak van de kantonrechter in hoger beroep en in cassatie te gaan. De kantonrechter kan tot het oordeel komen dat de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer dient te herstellen. Verder kan de kantonrechter oordelen dat de werkgever een billijke vergoeding aan de werknemer dient te betalen.⁷⁵ Het nieuwe art. 7:683 BW bepaalt dat het in hoger beroep niet mogelijk wordt om de uitspraak van de kantonrechter in eerste aanleg te schorsen. De uitspraak wordt gelijk ten uitvoer gelegd. Dit wil zeggen dat als de kantonrechter in eerste aanleg bepaalt dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, de arbeidsovereenkomst dan ook onmiddellijk eindigt. Indien de werknemer daarna in hoger beroep gaat, dan bestaat de arbeidsovereenkomst dus niet meer. Indien de kantonrechter het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in hoger beroep afwijst, dan duurt de arbeidsovereenkomst gewoon voort. Indien de werknemer in hoger beroep gelijk krijgt, herleeft de arbeidsovereenkomst. Dan is er dus sprake van een onterecht ontslag. Het is mogelijk dat de werkgever het loon over de tussenliggende periode aan de werknemer verschuldigd is. De werkgever kan ook worden veroordeeld tot het terugbetalen van de WW-uitkering. Ook is het mogelijk dat de ontvangen WW-uitkering verrekend wordt met nog te ontvangen loon. Om hier meer duidelijkheid over te krijgen, dient de rechtspraak te worden afgewacht. Na de uitspraak in hoger beroep en eventueel in cassatie heeft de werkgever dus meer zekerheid of het dienstverband met de werknemer wordt voortgezet of eindigt.

Uitleidend stuk

In dit hoofdstuk is de wet- en regelgeving na de inwerkingtreding van de WWZ besproken. Hierbij is ingegaan op het flexrecht en het ontslagrecht. Hierop volgend wordt in het volgend hoofdstuk de praktijk van Fujifilm hiermee vergeleken.

⁷⁴ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 40 (MvT).

⁷⁵ Knipschild 2014.

8. De praktijk bij Fujifilm op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht ná de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid

Dit hoofdstuk gaat in op de praktijk van Fujifilm en op de gevolgen van de WWZ voor Fujifilm. Hierin wordt besproken welke mogelijkheden en risico's er zijn voor Fujifilm.

8.1 De arbeidsovereenkomsten

Voor Fujifilm zijn twee modellen van arbeidsovereenkomsten opgesteld. Er is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opgesteld.⁷⁶ Daarnaast is er ook een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opgesteld.⁷⁷ Deze twee voorbeelden zijn als bijlage toegevoegd aan dit onderzoeksrapport. Zowel de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is opgesteld volgens de geldende wet- en regelgeving per 1 juli 2015. In paragraaf 5.1 van dit onderzoeksrapport zijn de arbeidsovereenkomsten van Fujifilm bestudeerd. De gebreken die in deze paragraaf zijn geconstateerd zijn met het opstellen van de nieuwe arbeidsovereenkomsten verholpen.

Op grond van art. 7:655 lid 1 sub b BW dient de plaats waar de werknemer zijn arbeid gaat verrichten te worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Het is onduidelijk wat de wetgever met plaats bedoelt. Dit kan een geografische plaats, een bepaald gebouw of een afdeling zijn waar de werknemer zijn werkzaamheden zal verrichten. Ook de memorie van toelichting geeft hier geen nadere informatie over.⁷⁸ Verder is ook de richtlijn die van toepassing is op art. 7:655 BW geraadpleegd.⁷⁹ Ook deze richtlijn geeft geen helderheid over wat er met het begrip plaats precies wordt bedoeld. Het vermoeden is dat de wetgever een geografische plaats heeft bedoeld en niet een gebouw of een afdeling. Om geen misverstanden te laten ontstaan is in beide arbeidsovereenkomsten allereerst de geografische plaats opgenomen waar de werkzaamheden zullen plaatsvinden. Ook is in beide arbeidsovereenkomsten ook nog specifiek aangegeven in welke afdeling de werknemer zijn werkzaamheden zal gaan verrichten.

Voorheen had Fujifilm geen boetebeding in de arbeidsovereenkomsten opgenomen. Het bedrag van het boetebeding is gelijk aan de schade die Fujifilm mogelijk kan lijden. Het voordeel van een boetebeding is dat naleving van andere voorschriften kan worden afgedwongen. Verder wordt met het boetebeding voorkomen dat Fujifilm tijdens een procedure bij de kantonrechter moet bewijzen dat Fujifilm schade heeft geleden. Om deze reden is ervoor gekozen om een boetebeding op te nemen in de arbeidsovereenkomsten.

De onderdelen van de arbeidsovereenkomst zijn onderverdeeld in artikelen en sub-artikelen. Dit bevordert de overzichtelijkheid en de helderheid van de arbeidsovereenkomsten.

Verder wordt ingegaan op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Daar is het relatieve concurrentiebeding uit gehaald, omdat dit volgens het nieuwe art. 7:653 lid 2 BW niet meer in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag worden opgenomen, mits het noodzakelijk is vanwege een zwaarwichtig bedrijfsbelang en dit goed is gemotiveerd. Voor bepaalde functies met een zwaarwichtig bedrijfsbelang zal een relatieve concurrentiebeding met een goede motivering natuurlijk wel noodzakelijk zijn.

⁷⁶ Zie bijlage I.

⁷⁷ Zie bijlage J.

⁷⁸ *Kamerstukken II* 2008/09, 32038, nr. 3, p. 6-7 (MvT).

⁷⁹ Richtlijn 1991/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of – verhouding van toepassing zijn (*PbEG* 1991, L 288).

In de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is niet opgenomen op welke wijze de opzegging dient te geschieden, omdat dit zowel mondeling als schriftelijk kan. Een voordeel van een mondelinge opzegging is dat het een snelle en eenvoudige manier is om op te zeggen. Een nadeel hiervan is dat niets is vastgelegd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de redenen van opzegging. Een voordeel van een schriftelijke opzegging is dat alles goed is geregeld. Op deze manier sta je als werkgever het sterkst. De werknemer heeft bovendien het recht om de werkgever te verzoeken de redenen van opzegging op schrift te zetten en aan hem te overhandigen. Het nadeel van een schriftelijke opzegging is dat het meer tijd kost.

Daarnaast is de 65- jarige leeftijd uit het pensioenbeding gehaald, omdat een dergelijke leeftijd in een arbeidsovereenkomst in strijd is met art. 7 lid 1 onder b WGBL. Verder is het criterium de pensioengerechtigde leeftijd vervangen door het criterium de AOW-gerechtigde leeftijd.

8.2 Het flexrecht

De aanzegplicht

Er zit een addertje onder het gras voor Fujifilm bij de aanzegplicht. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd stilzwijgend wordt voortgezet, dan heeft de werknemer ook de mogelijkheid om binnen een termijn van twee maanden een vergoeding van Fujifilm te vorderen. Hierbij dient Fujifilm aanzeggen niet te verwarren met opzeggen. Dit zijn twee totaal verschillende begrippen. Opzeggen is een rechtshandeling die gericht is op het beëindigen van een arbeidsovereenkomst. Het betreft veelal een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Aanzeggen is een informatieplicht die Fujifilm heeft om haar werknemers te informeren over de voortzetting of de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Zoals eerder al aan bod kwam dient Fujifilm bij het einde of de voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dit uiterlijk één maand voor afloop van de overeenkomst schriftelijk aan haar werknemer te laten weten. Indien Fujifilm ongeveer drie maanden voordat de arbeidsovereenkomst eindigt rekening houdt met haar aanzegplicht, dan is de kans klein dat Fujifilm te laat zal aanzeggen. Om deze reden dient Fujifilm goed op de hoogte te zijn van de data waarop Fujifilm de beëindiging of de voortzetting van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dient aan te zeggen aan haar werknemers. Fujifilm zou haar administratiesysteem hierop af kunnen stellen. Dit kan Fujifilm bijvoorbeeld doen door dit systeem zo in te stellen dat dit systeem drie maanden voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch een melding geeft. Op deze wijze weet Fujifilm zeker dat ze niet vergeet aan te zeggen. Fujifilm heeft verschillende mogelijkheden om aan te zeggen. Dit kan Fujifilm doen door een exemplaar van de aanzegbrief aan haar werknemer persoonlijk te overhandigen of deze per post naar het adres van de woonplaats van de werknemer te zenden. In de praktijk kan zich de situatie voordoen dat Fujifilm de werknemer niet kan bereiken op de werkvloer. Dan biedt de mogelijkheid om de aanzegbrief naar het huisadres van de werknemer te zenden een oplossing. Dit kan per gewone post of per aangetekende post. Het voordeel van aangetekende post ten opzichte van de gewone post is dat Fujifilm zeker weet dat de aanzegbrief de werknemer heeft bereikt.

Aan dit onderzoeksrapport is een voorbeeld van een aanzegbrief over het eindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor Fujifilm toegevoegd die van toepassing is op een dienstverband van niet langer dan twee jaar.⁸⁰ Hierin is onder andere de einddatum van de arbeidsovereenkomst, de datum van de laatste werkdag, de eindafrekening en de ondertekening door Fujifilm opgenomen. Verder is voor Fujifilm ook een aanzegbrief opgesteld met betrekking tot het einde van een arbeidsovereenkomst

⁸⁰ Zie bijlage L.

voor bepaalde tijd die van toepassing is op een dienstverband van twee jaar of langer.⁸¹ Hierbij dient Fujifilm rekening te houden met de transitievergoeding die per 1 juli 2015 in werking treedt. Indien het dienstverband van een werknemer twee jaar of langer is op of na 1 juli 2015, dan is Fujifilm een transitievergoeding verschuldigd aan haar werknemer. In het voorbeeld van de aanzegbrief inzake het dienstverband van twee jaar of meer is de transitievergoeding dan ook opgenomen. Naast beëindiging kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ook worden voortgezet. Een voorbeeld van een aanzegbrief over de voortzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is voor Fujifilm toegevoegd aan dit onderzoeksrapport.⁸² Naast de mogelijkheid om de werknemer één maand voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een aanzegbrief te overhandigen heeft Fujifilm nog een mogelijkheid. Fujifilm kan er namelijk ook voor kiezen om de aanzegplicht in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Dit kan Fujifilm alleen doen indien bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst al vast staat dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zal worden verlengd. Een voordeel hiervan is dat Fujifilm geen omkijken meer heeft naar haar aanzegplicht. Zij hoeft dus ook geen rekening te houden met de uiterlijke termijn van één maand. Er is een voorbeeld van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd toegevoegd aan dit onderzoeksrapport waarin de aanzegplicht is opgenomen.⁸³ Het is nog niet duidelijk of deze mogelijkheid van aanzeggen rechtsgeldig is. Om deze reden zal de rechtspraak in de gaten moeten worden gehouden, om te kijken hoe de kantonrechter hierover zal oordelen. Indien bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst nog niet duidelijk is of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt of niet, is er een risico voor Fujifilm. De rechter kan oordelen dat er sprake is van misbruik van het recht en dat Fujifilm zich volgens art. 7:611 BW niet als goed werkgever heeft gedragen. De gedachte van de wetgever over de aanzegplicht is dat de werknemer zekerheid krijgt over de voortzetting of beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien Fujifilm ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst aanzegt, dan kan de werknemer tegen het einde van de arbeidsovereenkomst nog steeds in onzekerheid verkeren. Het kan namelijk voorkomen dat Fujifilm haar mening wil bijstellen. Fujifilm wil bijvoorbeeld het dienstverband met de werknemer toch voortzetten. Misschien is de werknemer in de tussentijd al op zoek geweest naar ander werk. Dit is niet de bedoeling van de wetgever geweest. Ook in dit geval zal de rechtspraak moeten worden afgewacht.

Fujifilm heeft de voorkeur om alle correspondentie via de elektronische weg te laten plaatsvinden. Het is op dit moment onduidelijk of de aanzegging ook elektronisch, bijvoorbeeld per e-mail, mag geschieden, omdat er nog geen rechter over geoordeeld heeft. Naar verwachting zal Fujifilm de aanzegging ook elektronisch mogen verstrekken, mits de werknemer uitdrukkelijk heeft ingestemd met een elektronische opgave, de opgave kan worden opgeslagen en de opgave toegankelijk is ten behoeve van latere kennisneming door de werknemer. Op grond van artt. 7:655 lid 8 jo. 7:655 lid 9 BW gelden deze beperkingen op dit moment namelijk ook voor de plicht van Fujifilm om gegevens te verstrekken, indien Fujifilm ervoor kiest om de gegevens langs de elektronische weg aan de werknemer te verstrekken.

De proeftijd

Fujifilm heeft mogelijkheden om een arbeidsovereenkomst voor een korte duur met daarin één maand proeftijd aan te gaan met een werknemer. Een proeftijd van één maand mag worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan zes maanden duurt. Fujifilm kan bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden en één dag overeengekomen. Aan deze mogelijkheid is wel een risico verbonden, namelijk dat de rechter deze afwijking van de wettelijke regeling kan kwalificeren als

⁸¹ Zie bijlage M.

⁸² Zie bijlage N.

⁸³ Zie Bijlage O.

misbruik van het recht. In dat geval heeft Fujifilm zich niet aan haar plicht gehouden om zich op grond van art. 7:611 BW als goed werkgever te gedragen. Een andere mogelijkheid is dat Fujifilm een arbeidsovereenkomst voor zeven maanden kan overeenkomen. In deze gevallen heeft Fujifilm het recht om één maand proeftijd overeen te komen met de werknemer. Het vermoeden is dat de rechter deze afwijking van de wettelijke regeling niet zal kwalificeren als misbruik van het recht. Zoals net werd aangegeven duurt de arbeidsovereenkomst voor beide mogelijkheden langer dan zes maanden. Indien Fujifilm een arbeidsovereenkomst voor zes maanden of langer dan zes maanden overeenkomt, dan rust op Fujifilm ook de aanzegplicht. Fujifilm dient zich hier bewust van te zijn.

Het concurrentiebeding

Het is onduidelijk wat er wordt bedoeld met de voorwaarde van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Fujifilm dient bedacht te zijn op het feit dat de voorwaarde op twee momenten dient te gelden. Zowel ten tijde van het aangaan van het concurrentiebeding en op het moment dat er een beroep wordt gedaan op het concurrentiebeding. In de memorie van toelichting zijn geen concrete voorbeelden van zwaarwegende bedrijfsbelangen genoemd. Deze zullen dus afhankelijk zijn van de omstandigheden van het geval.⁸⁴ De memorie van toelichting geeft alleen aan dat de zwaarwegende bedrijfsbelangen betrekking kunnen hebben op specifieke kennis of bedrijfsinformatie die een werknemer gedurende zijn arbeidsperiode meekrijgt. Uit jurisprudentie zal blijken wat er precies wordt bedoeld met zwaarwichtige bedrijfsbelangen.⁸⁵ Het is mogelijk dat hiermee een hoge functie van een werknemer wordt bedoeld, omdat hij toegang krijgt tot belangrijke bedrijfsinformatie.⁸⁶ Verder kan worden gedacht aan functies waarin werknemers strategische kennis hebben opgedaan binnen de onderneming. Uit eerdere jurisprudentie is gebleken dat het concurrentiebeding van een werknemer die kennis had van de zogenoemde 'inside information' in stand werd gelaten door de kantonrechter.⁸⁷ Binnen Fujifilm komt de functie van salesmanager in aanmerking voor een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Een salesmanager dient contacten met belangrijke klanten te behouden en uit te bouwen, is betrokken bij de activiteiten met betrekking tot de marketing, realiseert doelstellingen omtrent de verkoop waaronder de omzet per klant en tot slot vraagt hij feedback van de klanten van Fujifilm. Aan dit rapport is een voorbeeld van een concurrentiebeding voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd toegevoegd voor de functie van salesmanager.⁸⁸ In dit concurrentiebeding wordt ervan uitgegaan dat de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar is aangegaan. Om deze reden betreft de duur van het concurrentiebeding ook één jaar. Hierbij is de uitspraak van de kantonrechter, die in paragraaf 4.2 van dit onderzoeksrapport al eerder aan bod is gekomen, als uitgangspunt genomen.⁸⁹ De verwachting is dat een relatiebeding op dezelfde wijze als het concurrentiebeding dient te worden gemotiveerd.

De keten van arbeidsovereenkomsten

Fujifilm heeft een mogelijkheid om een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd lang in dienst te houden. Zij kan met haar werknemer afspreken dat de werknemer gedurende de tussenpoos van zes maanden niet werkzaam zal zijn voor de onderneming en ook geen loon zal ontvangen. De werknemer kan gedurende deze periode een WW-uitkering aanvragen of elders werkzaamheden verrichten. De werknemer zal na de tussenpoos van zes maanden opnieuw een arbeidsovereenkomst

⁸⁴ *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, nr. C, p. 103 – 104.

⁸⁵ Hof 's-Hertogenbosch 20 januari 2015, *JAR* 2015/53.

⁸⁶ Meijer 2014.

⁸⁷ Ktr. Amsterdam 7 maart 2014, *JAR* 2014/90.

⁸⁸ Zie bijlage K.

⁸⁹ Ktr. Hilversum 25 juli 2006, *JAR* 2006/218.

voor bepaalde tijd krijgen van Fujifilm. In de praktijk komt het soms ook voor dat de werkgever de werknemer tegemoet komt door een compensatie aan te bieden aan de werknemer. De reden hiervoor is dat de WW-uitkering lager zal zijn dan het loon wat de werknemer anders van zijn werkgever had ontvangen. Hiermee probeert de werkgever een keuze uit de weg te gaan. Deze mogelijkheid biedt wel een risico. De uitspraak van de kantonrechter zal met de wijziging van de tussenpoos van drie naar zes maanden naar verwachting zijn betekenis behouden.⁹⁰ Fujifilm dient er op bedacht te zijn dat zij aan het einde van de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een keuze moet gaan maken. Ten eerste kan Fujifilm de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden. De andere mogelijkheid is dat Fujifilm de arbeidsovereenkomst met de werknemer van rechtswege laat aflopen. Hierbij dient Fujifilm wel aan te zeggen. Het is niet de bedoeling dat Fujifilm na de tussenpoos van zes maanden de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbiedt. Indien Fujifilm er toch voor kiest om een werknemer na een periode van zes maanden opnieuw in dienst te nemen en de werknemer eventueel een compensatie aan te bieden voor het verlies van inkomen gedurende de zes maanden dat de werknemer werkloos was, dan kan de kantonrechter op grond van de maatstaven van redelijkheid en billijkheid oordelen dat Fujifilm onredelijk handelde. Het gevolg hiervan is dat de arbeidsovereenkomst tussen beide partijen wordt geacht niet te zijn geëindigd. Er is dan dus sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Fujifilm is dan ook gebonden aan de verplichtingen die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De kantonrechter kan Fujifilm vervolgens veroordelen tot betaling van het salaris van de werknemer over de periode van zes maanden. Verder kan het bedrag worden vermeerderd met de wettelijke rente tot het moment dat Fujifilm het bedrag heeft voldaan aan de werknemer. Tot slot kan de kantonrechter Fujifilm in de kosten van de procedure veroordelen en de kosten die de werknemer heeft moeten maken voor het voeren van de procedure. Denk hierbij aan griffiegeld, kosten van de dagvaarding en het salaris van zijn gemachtigde. Al met al kunnen de kosten voor Fujifilm hoog oplopen indien de kantonrechter van oordeel is dat de arbeidsovereenkomst tussen beide partijen niet is geëindigd en er van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

De ragetlie-regel

Fujifilm dient rekening te houden met het feit dat er een uitdiensttredingsdatum moet zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. De pensioendatum is dan de einddatum waarop de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt. Het gevolg is dat de ragetlie-regel vervolgens niet meer geldt. Op grond van het nieuwe art. 7:669 lid 4 BW hoeft Fujifilm dan niet op te zeggen via het UWV of te ontbinden via de kantonrechter. In het nieuwe art. 7:667 lid 4 BW hanteert de wetgever het criterium pensioengerechtigde leeftijd. Dit criterium kan verwarring met zich meebrengen. De criteria 'de pensioengerechtigde leeftijd' en 'de AOW-gerechtigde leeftijd' worden door elkaar gebruikt. Het criterium AOW-gerechtigde leeftijd zou een passender criterium zijn. De AOW-gerechtigde leeftijd wordt vanaf 1 januari 2013 ieder jaar met één of een aantal maanden verhoogd. Op dit moment bedraagt de AOW-gerechtigde leeftijd 65 jaar en drie maanden op grond van art. 7a lid 1 sub d AOW. Fujifilm heeft in haar arbeidsovereenkomsten nog staan dat de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt bij de leeftijd van 65 jaar of een andere leeftijd die op dat moment geldt. De pensioengerechtigde leeftijd verschilt dus van de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit kan verwarrend zijn voor de werknemers van Fujifilm. Op dit moment zegt de wetgever feitelijk dat de ragetlie-regel nog geldt op het moment dat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Bij het bereiken van 65 jaar vervalt de ragetlie-regel dus niet. Eigenlijk bedoelde de wetgever dat de ragetlie-regel niet meer geldt op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Dit blijkt ook uit art. 7a lid 1 sub d AOW. In dit artikel wordt ook gesproken van de pensioengerechtigde leeftijd, terwijl het om de

⁹⁰ Rb. Amsterdam 11 mei 2012, LJN BW6495.

AOW-gerechtigde leeftijd gaat. De twee criteria lopen dus door elkaar heen. Om deze reden dient Fujifilm rekening te houden met het feit dat de wetgever het op dit moment gebruikte criterium nog kan vervangen door het criterium AOW-gerechtigde leeftijd. Het arrest Ermens/Haviltex is hier ook op van toepassing, omdat het hier gaat over onduidelijke termen in een overeenkomst.⁹¹ In dit arrest is bepaald dat partijen bij onduidelijke termen in een overeenkomst niet alleen dienen te kijken naar de zuivere tekst van de overeenkomst, maar ook naar de bedoeling van de partijen. Dit wil zeggen dat partijen dienen te kijken naar elkaars verwachtingen. De bedoeling van Fujifilm is dat ze zich graag wil houden aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan Fujifilm aan de werknemer duidelijk maken dat Fujifilm de AOW-gerechtigde leeftijd bedoelt. Op dit moment is dat dus 65 jaar en drie maanden. Op deze manier weten partijen wat ze van elkaar kunnen verwachten. Op grond van art. 7 lid 1 onder b WGBL dient Fujifilm rekening te houden met het feit dat zij geen leeftijd mag opnemen in de arbeidsovereenkomst. Fujifilm mag volgens de WGBL in het pensioenbeding dus niet opnemen dat het dienstverband eindigt op het moment dat de werknemer de leeftijd van 65 jaar en drie maanden heeft bereikt. Indien er wel een leeftijd is opgenomen in het pensioenbeding, dan kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om het pensioenbeding te vernietigen. Ook kan de werknemer voorzetting van de arbeidsovereenkomst en loondoorbetaling vorderen bij de kantonrechter. Fujifilm mag in het pensioenbeding wel opnemen dat het dienstverband eindigt op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

8.3 Het ontslagrecht

Het (duale) ontslagstelsel

Het is belangrijk dat Fujifilm duidelijk voor ogen heeft bij welke ontslaggrond zij zich tot het UWV of de kantonrechter kan wenden. Daarom is hieronder een duidelijk overzicht opgenomen, zodat Fujifilm in één oogopslag kan zien voor welke gevallen Fujifilm zich tot het UWV of tot de kantonrechter dient te wenden volgens het nieuwe art. 7:669 lid 3 BW.

Het UWV	De kantonrechter
Bedrijfseconomische omstandigheden. (sub a)	Disfunctioneren. (sub c)
Langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer. (sub b)	Verwijtbaar handelen of nalaten. (sub d)
	In de persoon van de werknemer gelegen redenen. (sub e)
	Een verstoorde arbeidsverhouding met de werknemer. (sub f)

In geval van een ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden dient Fujifilm haar aanvraag schriftelijk bij het UWV in te dienen. Vervolgens wordt de betreffende werknemer in de gelegenheid gesteld om binnen de termijn van veertien dagen op de ontslagaanvraag te reageren. Indien de situatie eenvoudig en duidelijk is voor het UWV, dan volgt een beslissing binnen vier tot vijf weken. Een complexe situatie kan aanleiding geven tot een tweede schriftelijke ronde. In deze ronde kunnen partijen binnen de termijn van zeven dagen op elkaar reageren. De beslissing van het UWV wordt zowel aan Fujifilm als aan de werknemer toegestuurd.⁹² Bij een ontslag ingevolge langdurige arbeidsongeschiktheid zal de procedure in eerste instantie ook vier tot vijf weken duren. Ook in dit geval dient de werknemer binnen veertien dagen te reageren op de ontslagaanvraag. Indien het UWV op basis van de informatie die is opgedaan omtrent de ontslagaanvraag in de eerste schriftelijke ronde nog geen beslissing kan nemen, dan volgt

⁹¹ HR 13 maart 1981, NJ 1981, 635.

⁹² *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 36 (MvT).

een tweede schriftelijke ronde of een mondelinge behandeling. Het is aan het UWV om te bepalen of er een tweede schriftelijke ronde volgt of een mondelinge behandeling. Met de tweede ronde gaat de procedure naar verwachting acht tot negen weken duren. De mogelijkheid dat de duur van de ontslagprocedure bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer kan toenemen, brengt geen schade met zich mee voor Fujifilm. Na een periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid van de werknemer is Fujifilm namelijk niet meer gehouden om loon te betalen aan de werknemer. Dit betekent dat Fujifilm geen schade zal toekomen. Verder kan Fujifilm bij een goedgekeurde ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische omstandigheden ongeveer een maand nadat zij de ontslagaanvraag heeft ingediend bij het UWV, de arbeidsovereenkomst met de werknemer opzeggen. Volgens art. 7:672 lid 2 BW dient Fujifilm de opzegtermijn hierbij in acht te nemen.⁹³ Verder dient Fujifilm rekening te houden met het feit dat de proceduredtijd bij het UWV in mindering kan worden gebracht op de opzegtermijn van de arbeidsovereenkomst.⁹⁴ De opzegtermijn inclusief de proceduredtijd van het UWV die hierop in minder is gebracht mag nooit minder zijn dan één maand. Doordat Fujifilm de tijd van de procedure in mindering kan brengen op de opzegtermijn verandert de ontbindingsdatum. Normaal vond de ontbindingsdatum plaats aan het begin van de volgende maand.

Ook bij een procedure bij de kantonrechter kan de tijd van de procedure in mindering worden gebracht op de opzegtermijn. Met de komst van de WWZ bepaalt de kantonrechter de ontbindingsdatum op de datum waarop de arbeidsovereenkomst door middel van opzegging zou eindigen. Hierop wordt de tijd van de procedure nog in mindering gebracht. Hierdoor kan de ontbindingsdatum op iedere dag van de maand vallen.⁹⁵ Op deze wijze wordt het nadeel voor Fujifilm als gevolg van de mogelijkheid van verlenging van de proceduredtijd beperkt.⁹⁶ Het UWV kan een ontslagaanvraag van Fujifilm ook afwijzen. Fujifilm kan deze afwijzing omzeilen. Zij heeft namelijk de mogelijkheid om zich tegen de afwijzing van het UWV tot de kantonrechter te wenden. Dit betekent anders gezegd dat ook de werknemer naar de kantonrechter kan stappen tegen een toegewezen ontslagaanvraag door het UWV. De kantonrechter toets de ontslagaanvraag aan dezelfde criteria als het UWV.⁹⁷ Om deze reden is het vermoeden dat de kantonrechter niet snel een ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal uitspreken indien het ontslagverzoek eerder is afgewezen door UWV.⁹⁸ Voorheen hadden het UWV en de kantonrechter een gelijkwaardige positie. Deze gedachte wordt met de inwerkingtreding van de WWZ in stand gelaten, maar er wordt een situatie gecreëerd waarin de kantonrechter als het ware boven het UWV komt te staan.⁹⁹

Vervolgens wordt de ontslagprocedure bij de kantonrechter besproken. De bepalingen van het bewijsrecht zijn volgens art. 248 lid 1 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, hierna: Rv, ook van toepassing verklaard op de verzoekschriftprocedure. Dit geldt niet indien de aard van de zaak zich hiertegen verzet.¹⁰⁰ Naar verwachting zal de kantonrechter zelden gebruik maken van de mogelijkheid om getuigen te horen. De kantonrechter zal het horen van getuigen in uitzonderlijke situaties toestaan. Op grond van art. 7:681 BW kan hierbij bijvoorbeeld worden gedacht aan een kennelijk onredelijke beëindiging.¹⁰¹ Verder dient Fujifilm rekening te houden met het feit dat de kantonrechter een billijke vergoeding kan toekennen aan de werknemer indien Fujifilm verwijtbaar heeft

⁹³ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 36 (MvT).*

⁹⁴ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 37 (MvT).*

⁹⁵ Knipschild 2014.

⁹⁶ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 37 (MvT).*

⁹⁷ 'Overzicht onderbouwing ontslagaanvraag', www.uwv.nl (zoek op *ontslagaanvraag*).

⁹⁸ Knipschild 2014.

⁹⁹ Knipschild 2014.

¹⁰⁰ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 37 (MvT).*

¹⁰¹ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 38 (MvT).*

gehandeld of heeft nagelaten. Fujifilm is deze vergoeding vervolgens verschuldigd aan de werknemer.¹⁰² Het UWV had eerst niet alleen een toetsingsfunctie, maar ook een informerende functie. Voorheen kon Fujifilm met alle vragen omtrent het ontslag terecht bij het UWV. Ondanks de beperking tot de twee ontslagen, blijft de mogelijkheid voor Fujifilm bestaan om over alle ontslaggronden vragen te stellen aan het UWV. Dus ook vragen omtrent de ontslaggronden waarbij Fujifilm zich tot de kantonrechter dient te wenden.¹⁰³ Fujifilm moet erop bedacht zijn dat indien zij zonder instemming van de werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt, de werknemer de opzegging kan laten vernietigen. Met vernietiging wordt bedoeld dat de situatie intreedt alsof de arbeidsovereenkomst nooit is opgezegd. Anders gezegd blijft de arbeidsovereenkomst op grond van terugwerkende kracht in stand. Het rechtsgevolg hiervan is dat Fujifilm het loon verschuldigd is aan de werknemer. Tot slot is voor Fujifilm ter verduidelijking van de gewijzigde omstandigheden van de ontslagprocedure aan dit onderzoeksrapport een overzicht toegevoegd van de ontslagprocedure vóór 1 juli 2015 en de ontslagprocedure ná 1 juli 2015.¹⁰⁴

De transitievergoeding

Fujifilm dient rekening te houden met het feit dat de arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan vóór 1 juli 2015 niet onder het overgangsrecht vallen. Dit wil zeggen dat indien een arbeidsovereenkomst met een duur van twee jaar vóór 1 juli 2015 is ingegaan en ná 1 juli 2015 eindigt, onder het nieuwe recht valt. Fujifilm is dan de transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer. Fujifilm heeft een kantonrechtersformule in een onderdeel van haar bedrijfsreglement opgenomen, namelijk in artikel drie van de Outflow Policy. Waarschijnlijk valt deze bepaling onder het overgangsrecht, namelijk onder de individuele afspraak. Met betrekking tot de transitievergoeding heeft Fujifilm de mogelijkheid om een betalingsregeling overeen te komen met de werknemer. Denk hierbij aan een betaling in termijnen. Dit biedt Fujifilm een uitkomst indien de transitievergoeding hoog uitvalt of indien de financiële bedrijfsvoering van Fujifilm het niet mogelijk maakt om de transitievergoeding in één keer te voldoen aan de werknemer.

Fujifilm heeft een aantal relatief oudere werknemers in dienst. Verder heeft het grootste deel van de werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, namelijk 93,8 %. Dit is een behoorlijk aantal. Dit kan worden verklaard doordat Fujifilm haar werknemers die volledig zijn ingewerkt en veel kennis hebben opgedaan wil behouden. Ook investeert Fujifilm in haar werknemers door ze cursussen aan te bieden om hun kennis te verbreden of te verdiepen. Het is dus goed mogelijk dat een groot aantal werknemers voor een periode van minimaal tien jaar in dienst van Fujifilm is. Inzake de 50 plus-regeling dient Fujifilm op de hoogte te zijn van het percentage werknemers dat de leeftijd van vijftig jaar of meer heeft én dat voor de duur van minimaal tien jaar in dienst van Fujifilm is per 1 juli 2015. De percentages zullen hier kort worden besproken. Per 1 juli 2015 heeft 44,3 % van het totaal aantal werknemers van Fujifilm de kalenderleeftijd van vijftig jaar of ouder. Verder heeft Fujifilm ook een groot aantal werknemers dat voor de duur van minimaal tien jaar in dienst van Fujifilm is. Deze twee aspecten dienen in samenhang te worden bekeken om te kunnen bepalen of een werknemer in aanmerking komt voor de 50 plus-regeling. Per 1 juli 2015 heeft 36,2 % van het totaal aantal werknemers van Fujifilm de kalenderleeftijd van 50 jaar of ouder én is voor de duur van minimaal tien jaar in dienst van Fujifilm. De werknemer(s) die per 1 juli 2015 de leeftijd op basis van de Algemene Ouderdomswet, hierna: AOW-leeftijd, van 65 jaar en drie maanden hebben bereikt, worden niet meegenomen in de berekening van de 50 plus-regeling. De transitievergoeding is namelijk niet van toepassing op de werknemer(s) die de AOW-leeftijd hebben bereikt. Fujifilm heeft per 1 juli 2015 één werknemer die de AOW-leeftijd heeft bereikt én die voor de duur van minimaal tien jaar in dienst is. Deze werknemer

¹⁰² *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 25 (MvT).

¹⁰³ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 26 (MvT).

¹⁰⁴ Zie bijlage P.

komt dus niet in aanmerking voor de 50 plus-regeling, omdat Fujifilm hem geen transitievergoeding verschuldigd is. Fujifilm dient verder rekening te houden met de mogelijkheid dat, in het geval dat de werknemer verwijtbaar handelt of nalaat, de kantonrechter de transitievergoeding toch kan toekennen aan de werknemer. Dit is van toepassing indien de kantonrechter tot het oordeel komt dat het niet toekennen van een transitievergoeding onaanvaardbaar is gelet op de maatstaven van redelijkheid en billijkheid.

Verder dient Fujifilm rekening te houden met het feit dat een kantonrechter naast de transitievergoeding een extra ontslagvergoeding kan toekennen aan de werknemer.¹⁰⁵ De ontslagvergoeding die de kantonrechter kan toekennen aan de werknemer is niet begrensd in tegenstelling tot de transitievergoeding. Dit betekent dat de kosten voor Fujifilm hoog op kunnen lopen indien zij verwijtbaar handelt. De voorbeelden die in paragraaf 7.2 van dit onderzoeksrapport zijn genoemd over het verwijtbaar handelen van de werkgever en de werknemer betreffen géén limitatieve opsommingen. Verder kan Fujifilm kosten maken, zoals voor scholing, outplacement of een langere opzegtermijn, om de werknemer te helpen met het vinden van nieuw werk. De kosten die Fujifilm hiervoor heeft gemaakt kan zij in mindering brengen op de transitievergoeding.¹⁰⁶

In het vorige hoofdstuk van dit onderzoeksrapport is aan bod gekomen dat de werknemer niet in aanmerking komt voor een transitievergoeding bij een beëindiging met wederzijds goedvinden. Dit betekent dat Fujifilm met de werknemer kan onderhandelen over de hoogte van een dergelijke toe te kennen vergoeding. De afspraken die Fujifilm en de werknemer maken kunnen vervolgens in een beëindigingsovereenkomst worden opgenomen. Fujifilm dient wel alert te zijn op het feit dat volgens de memorie van toelichting de verwachting is dat de transitievergoeding reflexwerking zal hebben op de inhoud van een beëindigingsovereenkomst.¹⁰⁷ Dit betekent dat art. 7:673 BW betreffende de transitievergoeding vermoedelijk zal doorwerken in de situatie dat een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd. Kortom, Fujifilm zal de werknemer waarschijnlijk een vergoeding dienen toe te kennen die gelijkwaardig is aan de transitievergoeding op dat moment. In het onderstaand schema is de regeling omtrent de transitievergoeding verduidelijkt voor Fujifilm.

Aantal jaren dienstverband	Deel maandsalaris per half dienstjaar	Deel maandsalaris per heel dienstjaar
< 10 jaar	1/6 deel	1/3 deel
10 jaar – > 10 jaar	1/4 deel	1/2 deel
> 10 jaar + vanaf de kalenderleeftijd van 50 jaar	1/2 deel	1/1 deel

In de Outflow Policy is de kantonrechtersformule van vóór 1 januari 2009 opgenomen. Omdat de kantonrechterformule per 1 juli 2015 wordt vervangen door de transitievergoeding dient de Outflow Policy te worden aangepast. Voor Fujifilm is het onderdeel van de kantonrechtersformule aangepast. Dit deel van de nieuwe Outflow Policy is toegevoegd aan dit onderzoeksrapport.¹⁰⁸

De beëindigingsovereenkomst

Voor Fujifilm moet duidelijk zijn dat de bedenktijd niet geldt indien de rechter een arbeidsovereenkomst ontbindt en vervolgens nog afspraken laat vastleggen. Dit is de zogeheten pro forma procedure. Dit is een korte ontslagprocedure waarbij de zaak niet

¹⁰⁵ Rutgers 2014.

¹⁰⁶ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 40 (MvT).

¹⁰⁷ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 39 (MvT).

¹⁰⁸ Zie bijlage Q.

inhoudelijk wordt behandeld. Tijdens deze procedure bevestigt de rechter het ontslag tussen beide partijen in een beschikking. Hierbij kunnen nog bepaalde afspraken omtrent het ontslag worden vastgelegd. Voor deze afspraken geldt de bedenktijd dus niet.

Indien Fujifilm zich niet aan haar plicht houdt om de termijn van veertien dagen bedenktijd mede te delen aan de werknemer, dan wordt de bedenktijd met zeven dagen verlengd. De werknemer komt dan dus eenentwintig dagen bedenktijd toe in plaats van veertien dagen.

Fujifilm heeft de mogelijkheid om de bedenktijd van veertien dagen op te nemen in de beëindigingsovereenkomst. Het voordeel hiervan is dat Fujifilm zeker weet dat zij de werknemer op zijn recht op bedenktijd heeft gewezen.

De andere mogelijkheid is dat Fujifilm de bedenktijd van veertien dagen mondeling mededeelt aan de werknemer ten tijde van de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. Het nadeel van deze mogelijkheid is dat Fujifilm haar plicht om de bedenktijd mede te delen aan de werknemer kan ontgaan ten tijde van de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. Daarnaast wordt het voor Fujifilm lastig om te bewijzen dat zij wel aan haar plicht heeft voldaan in het geval dat de werknemer dit betwist.

Het is voor Fujifilm niet mogelijk om in een beëindigingsovereenkomst met de werknemer af te spreken dat er geen gebruik wordt gemaakt van de bedenktijd. Op grond van het nieuwe art. 7:670b lid 6 BW is iedere afwijking van de bedenktijd termijn namelijk nietig. Dit artikel is van dwingend recht.

De situatie waarin een werknemer een beëindigingsovereenkomst ondertekent en zich vervolgens op zijn veertien dagen bedenktijd beroept, brengt grote gevolgen met zich mee voor Fujifilm. Fujifilm dient hierbij rekening te houden met het feit dat de werknemer geen redenen hoeft op te geven waarom hij de beëindigingsovereenkomst wil ontbinden. De ontbinding van de beëindigingsovereenkomst betekent anderzijds dat de arbeidsovereenkomst tussen Fujifilm en haar werknemer gewoon doorloopt. Ook de rechten en plichten van Fujifilm en haar werknemer gelden dan weer.

Verder dient Fujifilm op de hoogte te zijn van de mogelijke situaties die zich kunnen voordoen waarin de werknemer de beëindigingsovereenkomst ontbindt. De werknemer kan de beëindigingsovereenkomst ontbinden omdat hij vergeten is om een bepaald aspect te vorderen van Fujifilm. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een vergoeding. De werknemer kan hier ook achter komen nadat hij juridisch advies heeft ingewonnen. Een andere situatie is dat de werknemer zich bedenkt, omdat hij zijn vergoeding toch te laag vindt. Verder is er nog een belangrijke situatie waar Fujifilm rekening mee dient te houden. Dit betreft de situatie waarin de werknemer binnen de bedenktijd ziek wordt en de beëindigingsovereenkomst vervolgens ontbindt. Het gevolg hiervan is dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet en dat de werknemer onder het opzegverbod van art. 7:670 BW valt. De gedachte hierachter is dat een uitkering op basis van de Ziektewet hoger is dan een uitkering op basis van de WW. Verder kan zich de situatie voordoen dat de werknemer de beëindigingsovereenkomst ontbindt en dat Fujifilm en de werknemer binnen een periode van zes maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst overeenkomen. Dan geldt er géén bedenktijd. Indien Fujifilm en de werknemer na een periode van zes maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst overeenkomen, dan geldt de bedenktijd wel. Omdat er in het vorige onderdeel al op in is gegaan, wordt nu volstaan met een korte benoeming van het feit dat de werknemer die een beëindigingsovereenkomst overeenkomt geen recht op een transitievergoeding heeft.

Er is een nieuwe beëindigingsovereenkomst opgesteld voor Fujifilm die voldoet aan de wijzigingen van de WWZ.¹⁰⁹ Ook is het mogelijk om onderdeel 4.9 van de beëindigingsovereenkomst aan te passen om juridisch steviger te staan. Op dit moment staat in de beëindigingsovereenkomst dat er een positief getuigschrift en positieve referenties zullen worden verstrekt aan de werknemer. Fujifilm dient rekening te houden met het feit dat dit schadelijke gevolgen met zich mee kan brengen voor andere werknemers of voor de toekomstige werkgever van de werknemer. Fujifilm kan dan aansprakelijk worden gehouden voor de schade. Om deze reden is ervoor gekozen om onderdeel 4.9 van de oude beëindigingsovereenkomst te wijzigen. Verder is het onderdeel dat betrekking heeft op de vergoeding aangepast. Aan dit onderdeel is ook toegevoegd dat de vergoeding op zijn vroegst veertien dagen na de ondertekening zal plaatsvinden. Hier is voor gekozen omdat na veertien dagen de bedenktijd van de werknemer is verstreken en de beëindigingsovereenkomst daarmee definitief is geworden.

Hoger beroep en cassatie

Het kan zijn dat een werknemer de kantonrechter primair verzoekt de opzegging te vernietigen en de arbeidsovereenkomst te herstellen. Daarnaast kan de werknemer de kantonrechter subsidiair een extra vergoeding verzoeken.¹¹⁰ Het vermoeden is dat de kantonrechter vaker het besluit zal nemen om werknemers een vergoeding toe te kennen in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst.¹¹¹ De reden hiervoor ligt in het tijdsverloop. Een herstel van de arbeidsovereenkomst neemt veel tijd in beslag. Het komt in de praktijk vaak voor dat de sfeer op het werk toch gespannen blijft. Het gevolg hiervan is dat Fujifilm en de werknemer uiteindelijk toch over zullen gaan tot het ontbinden van de arbeidsovereenkomst. Verder kan een procedure bij de kantonrechter met de mogelijkheden van hoger beroep en cassatie leiden tot een langslappend conflict.

Uitleidend stuk

In dit hoofdstuk is de wet- en regelgeving ná de inwerkingtreding van de WWZ besproken. Fujifilm wordt hiermee op de hoogte gebracht van de nieuwe wet- en regelgeving. Hierbij is ingegaan op het flexrecht en het ontslagrecht. Verder is de praktijk bij Fujifilm op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht ná de inwerkingtreding van de WWZ aan bod gekomen. Hierbij zijn onder andere de mogelijkheden en de risico's van de nieuwe wet- en regelgeving voor Fujifilm besproken. Daarnaast zijn verschillende documenten opgesteld volgens de nieuwe wet- en regelgeving voor Fujifilm die aan dit onderzoeksrapport zijn toegevoegd. In het volgende hoofdstuk zal een conclusie worden gegeven over de gevolgen die de WWZ op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht met zich meebrengt voor de procedures, arbeidsovereenkomsten en overige documenten van Fujifilm. Vervolgens zal een aanbeveling worden gedaan aan Fujifilm.

¹⁰⁹ Zie bijlage R.

¹¹⁰ Rutgers 2014.

¹¹¹ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 35 (MvT).

9. Conclusie

De essentie van dit onderzoeksrapport is dat Fujifilm op de hoogte wil worden gebracht van de veranderingen van de WWZ op het gebied van het flexrecht en het ontslagrecht. Uit dit onderzoeksrapport is naar voren gekomen dat deze wet veranderingen met zich meebrengt voor Fujifilm. De veranderingen hebben onder andere betrekking op het bedrijfsreglement, de arbeidsovereenkomsten en de beëindigingsovereenkomst van Fujifilm.

De situatie vóór de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid

Allereerst dient te worden vermeld dat Fujifilm grotendeels voldoet aan de wet- en regelgeving die gold vóór 1 januari 2015. De punten waar Fujifilm niet volledig aan voldoet, hebben betrekking op de Outflow Policy en de arbeidsovereenkomsten. In artikel drie van de Outflow Policy staat de kantonrechterformule van vóór 1 januari 2009. Dit artikel had gewijzigd moeten zijn naar de kantonrechtersformule die geldt vanaf 1 januari 2009.

Ook de arbeidsovereenkomsten voldoen op enkele punten niet aan de wet- en regelgeving. In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geen woonplaats van de werknemer opgenomen. Dit is niet conform de wet. Verder dient de plaats waar de arbeid wordt verricht in alle arbeidsovereenkomsten te worden opgenomen. Met plaats wordt waarschijnlijk een geografische ligging bedoeld. Fujifilm heeft in haar arbeidsovereenkomsten geen geografische plaats opgenomen waar de werknemer zijn werkzaamheden zal verrichten. Daarnaast heeft Fujifilm in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd of een leeftijd die algemeen aanvaard wordt als de pensioengerechtigde leeftijd. De wet bepaalt dat er geen leeftijd mag worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst waarop deze eindigt. Verder heeft Fujifilm geen boetebeding in haar overeenkomsten opgenomen.

Daarnaast is geconstateerd dat Fujifilm in haar beëindigingsovereenkomst een bepaling heeft opgenomen dat ze een positief getuigschrift zal overhandigen aan haar werknemer.

De Wet werk en zekerheid

Met de komst van de WWZ verandert het flexrecht, het ontslagrecht en de WW. De veranderingen zullen in drie fases worden doorgevoerd. Voor Fujifilm is het flexrecht en het ontslagrecht het meest interessant. De eerste twee fases zijn dan ook het belangrijkste voor Fujifilm. Met de komst van de WWZ heeft de regering beoogd om meer balans aan te brengen tussen flexibiliteit voor de werkgever en zekerheid voor de werknemers.

De situatie ná de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid

Gelet op de arbeidsovereenkomsten spreekt Fujifilm in haar pensioenbeding over de pensioengerechtigde leeftijd. De wetgever gebruikt de criteria 'de pensioengerechtigde leeftijd' en de 'AOW-gerechtigde leeftijd' door elkaar. Om verwarring te voorkomen is het verstandig dat Fujifilm het criterium 'de pensioengerechtigde leeftijd' vervangt door 'de AOW-gerechtigde leeftijd' in de modellen van arbeidsovereenkomsten. Fujifilm dient hier één lijn in te trekken. Om deze reden dient Fujifilm haar bedrijfsreglement hier ook op aan te passen. Hiermee voorkomt Fujifilm misverstanden en verwarring.

Verder dient Fujifilm het concurrentiebeding uit het standaard model van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te halen. Indien Fujifilm van mening is dat een concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege het bedrijfsbelang, dan dient Fujifilm schriftelijk een specifiek concurrentiebeding op te stellen en deze goed te motiveren.

Indien Fujifilm een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een korte duur wil overeenkomen én een proeftijd daarin wil opnemen, is het aangeraden om deze voor de

duur van zeven maanden overeen te komen. Fujifilm dient dan rekening te houden met de aanzegplicht. Aan een arbeidsovereenkomst met een kortere duur dan zeven maanden zijn namelijk meer risico's verbonden. De kantonrechter zou kunnen oordelen dat er sprake is van misbruik van het recht en dat Fujifilm zich niet als goed werkgever gedraagt.

Op dit moment hoeft Fujifilm de arbeidsovereenkomst niet op te zeggen via het UWV of te ontbinden door de kantonrechter indien haar werknemers de kalenderleeftijd van 65 jaar én drie maanden bereiken.

Verder heeft Fujifilm een schriftelijke aanzegplicht met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De bedoeling van de wetgever is dat Fujifilm na iedere arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een keuze maakt over de voortzetting of beëindiging van het dienstverband met haar werknemer. De verwachting is dat de aanzegging ook elektronisch mogelijk zal zijn.

Gelet op de achterliggende gedachte van de wetgever zal het met de nieuwe ketenbepaling voor Fujifilm vrijwel onmogelijk worden om een werknemer lang in dienst te houden door middel van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Per 1 juli 2015 heeft Fujifilm ook niet meer de mogelijkheid om te kiezen tussen een opzegging via het UWV en een ontbinding door de kantonrechter.

Met het vervangen van de kantonrechtersformule door de transitievergoeding, dient Fujifilm een onderdeel van haar bedrijfsreglement aan te passen, namelijk artikel drie van de Outflow Policy. Fujifilm dient de kantonrechtersformule uit dit artikel te halen en de transitievergoeding erin op te nemen.

Verder is het raadzaam om een vergoeding op te nemen in de beëindigingsovereenkomst om de werknemer over te halen om de beëindigingsovereenkomst te ondertekenen. Ook neemt hiermee de kans dat de werknemer zich beroept op de bedenktijd af. Bovendien is de kans aanwezig dat de transitievergoeding reflexwerking zal hebben op de beëindigingsovereenkomst. Om deze reden is het raadzaam dat Fujifilm een vergoeding toekent die in lijn is met de transitievergoeding. Omdat de reflexwerking een verwachting is, dient Fujifilm de rechtspraak goed te volgen. Verder brengt de bedenktijd van de werknemer Fujifilm in een onzekere situatie. Fujifilm weet namelijk niet of de overeengekomen afspraken met de werknemer in stand zullen blijven. Het is verstandig om een bepaling in de beëindigingsovereenkomst op te nemen met daarin de bedenktijd van veertien dagen. Fujifilm weet dan zeker dat ze haar werknemer op haar recht heeft gewezen. Hiermee wordt voorkomen dat de bedenktijd van de werknemer wordt verlengd.

Samenvattend

Vóór de inwerkingtreding van de WWZ zijn in de arbeidsovereenkomsten van Fujifilm een aantal gebreken geconstateerd. Al met al kan worden gesteld dat artikel drie van de Outflow Policy verouderd is. Fujifilm dient de kantonrechtersformule te vervangen door de transitievergoeding. Verder is het verstandig om in het pensioenbeding het criterium 'de pensioengerechtigde leeftijd' te vervangen door het criterium 'de AOW-gerechtigde leeftijd' om verwarring te voorkomen. Fujifilm dient haar bedrijfsreglement hier ook op aan te passen. Daarnaast dient Fujifilm het concurrentiebeding uit het standaardmodel van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te halen. Indien het concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege een bedrijfsbelang, mag het concurrentiebeding wel worden opgenomen, mits deze goed en schriftelijk gemotiveerd is. Fujifilm dient de motivering aan de arbeidsovereenkomst te voegen. Voor Fujifilm is het aanbevolen om in de beëindigingsovereenkomst de bedenktijd van veertien dagen op te nemen. Naar aanleiding van de conclusies zullen in het volgend hoofdstuk aanbevelingen worden gedaan aan Fujifilm.

10. Aanbeveling

Naar aanleiding van de conclusies die in het vorig hoofdstuk aan bod zijn gekomen, worden in dit hoofdstuk aanbevelingen gedaan aan Fujifilm.

De situatie vóór de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid

Fujifilm dient allereerst de arbeidsovereenkomsten aan te passen. Ze dient de woonplaats van de werknemers in de arbeidsovereenkomsten op te nemen. Ook dient Fujifilm de geografische ligging(en) op te nemen in de arbeidsovereenkomsten waar de werknemer zijn werkzaamheden zal verrichten. Dit zal voornamelijk de plaats Tilburg betreffen.

Daarnaast dient Fujifilm 'de 65- jarige leeftijd' uit de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te halen. Het is Fujifilm aangeraden om deze wijzigingen door te voeren, omdat ze dan voldoet aan de geldende wet- en regelgeving. Daarnaast is het raadzaam om een boetebeding op te nemen in de arbeidsovereenkomsten. Fujifilm kan dan naleving van het geheimhoudingsbeding en het concurrentiebeding afdwingen. Ook kan Fujifilm bij een procedure bij de kantonrechter aantonen dat ze schade heeft geleden.

Met betrekking tot het model van de beëindigingsovereenkomst is het verstandig om de zinsnede, dat de werkgever een positief getuigschrift en positieve referenties verstrekt, aan te passen. Hiermee voorkomt Fujifilm dat ze aansprakelijk kan worden gehouden voor de schade die daaruit mogelijk kan volgen. Fujifilm kan in de bepaling opnemen dat ze het recht heeft om zowel positieve als negatieve getuigschriften te verstrekken.

De Wet werk en zekerheid

Het flexrecht en het ontslagrecht zijn van toepassing op Fujifilm. Per 1 juli 2015 zullen er nog belangrijke wijzigingen in werking treden voor Fujifilm. Om deze reden dient Fujifilm rekening te houden met deze datum en de aankomende veranderingen.

De situatie ná de inwerkingtreding van de Wet werk en Zekerheid

Met betrekking tot het pensioenbeding is het raadzaam om tijdens het aangaan van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer duidelijk te maken dat het pensioen verband houdt met de AOW-gerechtigde leeftijd en wat precies wordt verstaan onder de AOW-gerechtigde leeftijd. Op deze wijze weten partijen wat ze van elkaar kunnen verwachten.

Omtrent het concurrentiebeding wordt aan Fujifilm geadviseerd om de rechtspraak in de gaten te houden om erachter te komen wat er precies wordt verstaan onder bedrijfsbelang. De verwachting is dat de regeling van het concurrentiebeding ook van toepassing zal zijn op het relatiebeding. Het is verstandig om de rechtspraak ook hiervoor in de gaten te houden om hier meer duidelijkheid over te krijgen.

Met betrekking tot de aanzegplicht is het verstandig dat Fujifilm drie soorten aanzegbrieven opstelt, omdat zich drie situaties kunnen voordoen. De situaties zijn het einde van een arbeidsovereenkomst voor de duur van minder dan twee jaar, het einde van een arbeidsovereenkomst voor de duur van twee jaar of meer en de situatie waarin de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Het is raadzaam om de aanzegbrief te overhandigen aan de werknemer én per aangetekende post naar het huisadres van de werknemer te sturen. Op deze wijze heeft Fujifilm de meeste zekerheid dat de werknemer in kennis is gesteld over de voortzetting of beëindiging van het dienstverband. Indien het ooit tot een procedure komt, kan Fujifilm aantonen dat ze er alles aan heeft gedaan om haar werknemer tijdig op de hoogte te brengen van haar besluit. Indien Fujifilm de aanzegging in de arbeidsovereenkomst wil opnemen, is het aanbevolen om de arbeidsovereenkomst tegen het einde van de arbeidsovereenkomst nogmaals aan te zeggen door het overhandigen van een aanzegbrief aan de werknemer én een opgave per aangetekende post naar het huisadres van de werknemer te zenden. Het is op dit

moment namelijk nog onduidelijk of een aanzegging in de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is, omdat er nog geen rechtspraak over is. Fujifilm is een groot bedrijf en dient om deze reden zeker haar administratie aan te passen aan de uiterlijke aanzegtermijn van één maand. Fujifilm zou haar administratie systeem zo dienen aan te passen dat ze drie maanden voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt een melding ontvangt. Fujifilm heeft dan genoeg tijd om het model van de aanzegbrief in te vullen en haar werknemer tijdig in kennis te stellen. Op deze wijze weet Fujifilm in ieder geval zeker dat ze tijdig en correct aanzegt.

Met betrekking tot de keten van arbeidsovereenkomsten dient Fujifilm tegen het einde van de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een keuze te maken, namelijk tussen het beëindigen van het dienstverband of het aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan haar werknemer. Dit is immers de wens van de wetgever. De wetgever heeft wel de mogelijkheid open gelaten om na de tussenpoos van zes maanden een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan met een werknemer. Fujifilm zal hier niet oneindig gebruik van kunnen maken. Uit de rechtspraak zal moeten blijken welke gebruiksduur redelijk is. Op dit moment is het onduidelijk hoe lang Fujifilm van deze mogelijkheid gebruik mag maken. Om deze reden is het aangeraden om tegen het einde van de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een keuze te maken.

Fujifilm dient ook rekening te houden met het feit dat de werknemer zelf mag bepalen hoe hij de transitievergoeding besteedt. Omdat Fujifilm een groot aantal werknemers vanaf de kalenderleeftijd van vijftig jaar in dienst heeft, dient Fujifilm rekening te houden met de overgangsregeling voor deze categorie werknemers. Indien Fujifilm een werknemer die de kalenderleeftijd van vijftig jaar of meer heeft en die voor de duur van tien jaar of langer in dienst is van Fujifilm, zal Fujifilm een hogere transitievergoeding verschuldigd zijn aan haar werknemer. Om deze reden is het verstandig dat Fujifilm schriftelijke afspraken met haar werknemers overeenkomt omtrent een betalingsregeling indien dit in de toekomst noodzakelijk mocht zijn. Dit geldt ook voor de overige hoge transitievergoedingen. Naast de transitievergoeding kan de kantonrechter een extra vergoeding toekennen aan een werknemer bij verwijtbaar handelen van Fujifilm.

In de beëindigingsovereenkomst dient Fujifilm duidelijk aan te geven dat de bedenktijd onderdeel uitmaakt van de beëindigingsovereenkomst. Op deze wijze voorkomt Fujifilm dat hier achteraf over kan worden gediscussieerd.

Samenvattend

Al met al wordt aan Fujifilm geadviseerd om de gebreken die voor de inwerkingtreding van de WWZ in de arbeidsovereenkomsten zijn geconstateerd aan te passen. Met betrekking tot de beëindigingsovereenkomst is het voor Fujifilm raadzaam om de bepaling over het positief getuigschrift aan te passen. De onderneming dient aan haar werknemers duidelijk te maken wat ze verstaat onder de AOW-gerechtigde leeftijd. Fujifilm wordt verder geadviseerd om de aanzegbrieven te overhandigen aan haar werknemers én per aangetekende post naar hun huisadres te zenden. Daarnaast is het verstandig om tegen het einde van de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een keuze te maken. Met betrekking tot de transitievergoeding wordt Fujifilm geadviseerd om schriftelijke afspraken te maken omtrent een betalingsregeling.

Het is voor Fujifilm raadzaam om de aanbevelingen op te volgen. Op deze wijze voldoet de organisatie aan de geldende wet- en regelgeving per 1 juli 2015. Fujifilm heeft aangegeven dat ze deze aanbevelingen integraal zal overnemen. Ze gaat dan ook gebruik maken van de opgestelde documenten die aan deze scriptie zijn toegevoegd. Tot slot dient Fujifilm de rechtspraak en de reparatiewetgeving in de gaten te houden. Op deze wijze blijft Fujifilm op de hoogte van de geldende wet- en regelgeving en kan ze haar handelen hier op afstemmen.

Evaluatie

In dit hoofdstuk van het onderzoeksrapport wordt geëvalueerd op het proces van het onderzoek. Hierbij komen ook de zwakke punten en de sterke punten van het onderzoek aan het licht.

Het proces

Voorafgaand aan het schrijven van dit onderzoeksrapport is een duidelijke planning met mijlpalen opgesteld. Hierbij is rekening gehouden met de doelstelling van dit onderzoeksrapport. In de opgestelde planning is de datum van de doelstelling naar voren gehaald. Op deze wijze is vooraf rekening gehouden met een mogelijke uitloop van het onderzoek. Een strikte planning alleen heeft niet geleid tot het tijdig bereiken van de gestelde doelstelling. Ook is er veel tijd gestoken in het doen van onderzoek en het schrijven van dit onderzoeksrapport. Hierbij is altijd op de planning vooruitgekeken om een goed beeld te krijgen van de stand van zaken op dat moment. Kortom, door de strikte planning en het zorgvuldig gebruiken van de tijd, is het mogelijk geweest om de doelstelling tijdig te bereiken. Om deze reden was het haalbaar om dit onderzoeksrapport tijdig op te leveren aan Fujifilm en aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys te Tilburg, waarbij ook voldaan is aan het aspect kwaliteit.

De zwakke punten

Tot grote opluchting kan worden gesteld dat er geen tot weinig tegenslagen zijn geweest bij het schrijven van dit onderzoeksrapport. Hier kan worden volstaan met het noemen van twee zwakke punten.

Doordat het onderwerp van dit onderzoeksrapport redelijk nieuw en onbekend is, kon er nog geen nieuwe jurisprudentie worden geraadpleegd. Om deze reden was het soms lastig om een juiste indicatie te geven over de te verwachten jurisprudentie.

Een ander zwak punt was het verdelen van twee hoofdstukken in vier hoofdstukken. Het werd een uitdaging om de hoofdstukken zodanig aan te passen, dat dit onderzoeksrapport het maximaal toegestaan aantal bladzijden niet te buiten zou gaan. Dit heeft geleid tot enkele bezorgde momenten.

De sterke punten

Vervolgens worden de sterke punten bij het schrijven van dit onderzoeksrapport besproken. Aan het feit dat er nog geen jurisprudentie is over de nieuwe wijzigingen, zit er ook een positieve kant. Het was namelijk mogelijk om zelf verschillende mogelijke scenario's te bedenken over de te verwachten jurisprudentie en deze goed te beargumenteren.

Een ander sterk punt is het vertrouwen en de begeleiding van Fujifilm. Het vertrouwen, omdat het mogelijk was om alle soorten documenten in te zien die nodig waren voor het schrijven van dit onderzoeksrapport. De begeleiding, omdat Fujifilm gedurende het hele proces onderdelen van dit onderzoeksrapport onder ogen kreeg en hier vervolgens feedback op gaf. Deze feedback werd beschouwd als opbouwende kritiek en heeft bijgedragen aan de kwaliteit van dit onderzoeksrapport.

Z.A.M. Visvalingam

Tilburg, mei 2015

Bronnenlijst

'Aanbevelingen Kring van Kantonrechters (kantonrechtersformule)', www.rechtspraak.nl (zoek op *kantonrechtersformule vanaf 2009*). Geraadpleegd op 13-02-2015.

'Aanpassingen Wet werk en zekerheid', www.rijksoverheid.nl (zoek op *Wet werk en zekerheid*). Geraadpleegd op 13-04-2015.

Bakels e.a. 2014

H.L. Bakels, W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl en W.L. Roozendaal, 'Schets van het Nederlandse arbeidsrecht', Deventer: Kluwer 2014.

Bakels e.a. 2014

H.L. Bakels, W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl en W.L. Roozendaal, 'Schets van het Nederlandse arbeidsrecht, aanvullende bijlage WWZ bij de 22^e druk', Deventer: Kluwer 2014.

Bouwens 2014

W. Bouwens, 'Wet werk en zekerheid: Uitzonderingen voor jongeren in strijd met Europees recht', *NJB* 2014, p. 2237.

Besluit van 10 juli 2014 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid, *Stb.* 2014, nr. 274.

'De aanbevelingen van de Kring over de hoogte van de vergoeding bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst (de kantonrechtersformule)', www.rechtspraak.nl (zoek op *aanbeveling*).

Van Drongelen, Klingeman & Van Rijs 2013

J. van Drongelen, S. Klingeman, A.D.M. van Rijs, 'Het ontslagrecht in de praktijk', Zutphen: Uitgeverij Paris 2013, p. 41 t/m 46.

'FUJIFILM MANUFACTURING Europe B.V.', www.fujifilmtilburg.nl. Geraadpleegd op 10-02-2015.

Van Genderen e.a. 2010

D.M. van Genderen, P.S. Fluit, M.E. Stefels, W.G.M.J. Witte, D.J.B. de Wolff, 'Arbeitsrecht in de praktijk', Den Haag: Sdu Uitgevers 2010.

'Hervormingen ontslagrecht en WW 'grote stap voor gewone mensen'', *Trouw* 29 december 2013, www.trouw.nl (zoek op *ontslagprocedure*). Geraadpleegd op 29-01-2015.

Hof 's-Hertogenbosch 20 januari 2015, *JAR* 2015/53.

Houweling & Keulaerds 2014

A.R. Houweling en M.J.M.T. Keulaerds, 'Wet werk en zekerheid', Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2014.

HR 11 juni 1937, *NJ* 1937/987.

HR 13 maart 1981, *NJ* 1981, 635.

HR 4 april 1986, *NJ* 1987, 678.

HR 24 oktober 1986, *NJ* 1987.

HR 1 mei 1987, *NJ* 1988.

HR 27 november 1998, *JAR* 1999/13.

HR 21 maart 2003, *JAR* 2003/91.

HR 10 juni 2005, *JAR* 2005/157.

HR 11 mei 2012, *JAR* 2012/150.

Kamerstukken I 2013/14, 33818, nr. C.

Kamerstukken II 2008/09, 32038, nr. 3 (MvT).

Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 1.

Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 2.

Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3 (MvT).

Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 8.

‘Kantonrechtersformule’, www.rechtspraak.nl (zoek op *kantonrechtersformule*).
Geraadpleegd op 21-05-2015.

Knipschild 2014

E. Knipschild, ‘Ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de Wet werk en zekerheid’,
Tijdschrift arbeidsrechtpraktijk 2014-1.

Ktr. Hilversum 25 juli 2006, *JAR* 2006/218.

Ktr. Amsterdam 7 maart 2014, *JAR* 2014/90.

Meijer 2014

M. Meijer, ‘Invulling van het begrip zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen in de WWZ’,
ArbeidsRecht 2014/62.

‘Overzicht onderbouwing ontslagaanvraag’, www.uvw.nl (zoek op *ontslagaanvraag*).
Geraadpleegd op 16-03-2015.

‘Positie flexwerkers sterker’, www.rijksoverheid.nl (zoek op *flexwerkers*). Geraadpleegd op
12-02-2015.

Rb. Leeuwarden 16 november 2007, *LJN* BB8990.

Rb. Amsterdam 11 mei 2012, *LJN* BW6495.

Rb. Noord-Nederland 16 september 2014, *LJN* 4524.

Richtlijn 1991/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of –verhouding van toepassing zijn (*PbEG* 1991, L 288).

Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (*PbEG* 1999, L175/43).

Rutgers 2014

D.J. Rutgers, 'Naar een nieuw ontslagrecht (1): overzicht en inwerkingtreding Werk en Zekerheid', *Bb* 2014/86.

Van Schaaijk 2011

G.A.F.M. van Schaaijk, *Praktijkgericht juridisch onderzoek*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2011.

'Wet Werk en Zekerheid naar de Tweede Kamer', www.rijksoverheid.nl (zoek op *ontslagrecht*). Geraadpleegd op 12-02-2015.

De Wolff 2014

D.J.B. de Wolff, 'De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd volgens het Wetsvoorstel Werk en Zekerheid', *Tijdschrift Recht en Arbeid* 3 februari 2014.

De Wolff 2014

D.J.B. de Wolff, 'De (opvolgende) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd', *Tijdschrift Recht en Arbeid* 24 november 2014.

De Wolff 2014

D.J.B. de Wolff, 'Werk en zekerheid deel 1: "flexrecht" deels herzien', *Tijdschrift Recht en Arbeid* 11 september 2014, p. 7 t/m 10.