

## ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk, Werk en zekerheid deel 1: 'flexrecht' deels herzien

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	ArbeidsRecht 2014/37	Bijgewerkt tot:	22-07-2014
Auteur:	Mevr. mr. dr. D.J.B. de Wolff <sup>[1]</sup>		

### Werk en zekerheid deel 1: 'flexrecht' deels herzien

#### 1. Vijf wijzigingen per 1 januari 2015

Per 1 januari 2015 zal het eerste deel van de Wet werk en zekerheid (Wwz) in werking treden. Deze bijdrage beschrijft de maatregelen die tot dat deel horen en het daarbij geldende overgangsrecht. Het gaat om het zogenoemde flexrecht<sup>[2]</sup>: wijziging van de bepalingen over het loondoorbetalingsrisico indien de werknemer niet werkt, de introductie van een aanzegplicht bij tijdelijke contracten, een wijziging van de bepalingen over de uitzendovereenkomst en aanpassingen met betrekking tot de proeftijd en het concurrentiebeding. Oorspronkelijk stond inwerkingtreding van dit deel gepland voor 1 juli 2014. De belangrijkste bepaling om flexibele werknemers een betere bescherming te geven, de inkorting van de ketenregeling van artikel 7:668a BW naar 24 maanden was aanvankelijk ook voor 1 juli 2014 gepland, maar is naar 1 juli 2015 verschoven.

#### 2. Het loondoorbetalingsrisico

Om de bescherming van oproepkrachten te vergroten wordt de regeling gewijzigd van het loonbetalingsrisico in gevallen waarin de werknemer niet werkt. De hoofdregel in artikel 7:627 BW, kort gezegd "geen arbeid, geen loon", zal per 1 januari 2015 vervallen. Datzelfde geldt voor de bepaling dat de werknemer (slechts) recht op loon heeft indien hij niet werkt door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen. In artikel 7:628 lid 1 BW zal worden bepaald dat de werkgever verplicht is het loon<sup>[3]</sup> te voldoen indien en voor zover de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij dat in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.<sup>[4]</sup> De systematiek verandert dus van "geen arbeid, geen loon, tenzij..." naar "geen arbeid, wel loon, tenzij...".

Bij schriftelijke overeenkomst zal gedurende de eerste zes maanden<sup>[5]</sup> van de arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer van deze bepaling kunnen worden afgeweken (artikel 7:628 lid 4 BW). Dat was al zo. Daarna is afwijking ten nadele van de werknemer alleen mogelijk bij cao, maar – en dat is nieuw – slechts voor in die cao te bepalen functies en mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben (artikel 7:628 lid 6 BW).<sup>[6]</sup> Daarmee is beoogd oproepkrachten tegemoet te komen die werk uitvoeren dat niet incidenteel is. De bescherming van het rechtsvermoeden van de omvang van de arbeid (artikel 7:610b BW) zal door de wijziging aan betekenis kunnen winnen. Een andere nieuwigheid is dat de minister op verzoek van de Stichting van de Arbeid de contractsvrijheid in zoverre kan beperken dat op bepaalde bedrijfstakken of onderdelen daarvan de afwijkingsmogelijkheden in artikel 7:628 lid 4 en 6 BW niet van toepassing zijn. Het is het voornemen om langs deze weg afwijking van de loondoorbetalingsplicht uit te sluiten in de zorgsector. Door toevoeging van het nieuwe lid 10 wordt bepaald dat elk beding in strijd met artikel 7:628 BW nietig is.

De wetwijziging leidt niet "tot een wezenlijke verandering van de risicoverdeling tussen werkgever en werknemer" en bij deelname aan staking, onwettig verzuim, te laat komen, gevangenisstraf of voorlopige hechtenis heeft de werknemer geen recht heeft op loon.<sup>[7]</sup> Maar voor het geval de arbeidsovereenkomst al langer dan zes maanden heeft geduurd kan straks niet meer bij cao worden bepaald dat de werkgever geen loon verschuldigd is bij bijvoorbeeld schorsing van de werknemer.<sup>[8]</sup>

Het zal wel mogelijk blijven om een werknemer bij wijze van disciplinaire sanctie te schorsen zonder behoud van loon. De reden voor die sanctie zal, mits deze vaststaat, namelijk redelijkerwijs voor risico van de werknemer komen.<sup>[9]</sup> In het geval van situatieve arbeidsongeschiktheid waardoor de bedongen arbeid niet kan worden verricht komt het niet-werken volgens de regering voor rekening van de werkgever, indien de situatieve arbeidsongeschiktheid niet “geheel of grotendeels te wijten is aan de werknemer”.<sup>[10]</sup> Elders stelde de regering in verband met situatieve arbeidsongeschiktheid:

“Dat betekent dat als beiden schuld treft de werkgever gehouden zal zijn het loon te betalen.”<sup>[11]</sup>

Of de nieuwe systematiek in de praktijk tot een verzwaring van de bewijslast van werkgevers zal leiden, is minder duidelijk. Op het eerste gezicht is dat wel het geval. Volgens de regering heeft de werkgever namelijk de bewijslast van zowel het ontbreken van de bereidheid van de werknemer om de bedongen arbeid te verrichten als van de stelling dat dat niet-werken voor diens risico moet komen. Een werkgever die bij wijze van disciplinaire maatregel een schorsing zonder behoud van loon oplegt, zal echter ook voorheen al de bewijslast hebben gedragen van de reden voor de sanctie. De regering heeft met betrekking tot situatieve arbeidsongeschiktheid gesteld dat “uiteraard moet worden vastgesteld of de bedongen arbeid wel of niet kan worden verricht”. Daarbij noemde de regering de rechtspraak van de Hoge Raad, in het bijzonder het arrest Mak/SGBO, “leidend”.<sup>[12]</sup> Dat uitgangspunt betekent mijns inziens dat de werknemer ten minste aannemelijk moet maken dat hij op grond van (dreigende) psychische of lichamelijke klachten niet in staat is tot het verrichten van zijn werkzaamheden, met andere woorden dat er sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid. In genoemd arrest overwoog de Hoge Raad dat de werknemer tevens aannemelijk moest maken dat de oorzaak van de situatieve arbeidsongeschiktheid in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoorde te komen. Of de rechter de werknemer na de wetswijziging zal opdragen aannemelijk te maken, dan wel te bewijzen dat de schuld niet “uitsluitend of in hoofdzaak” bij hemzelf ligt, is in de parlementaire behandeling niet duidelijk geworden. Mogelijk zal op dit punt de bewijslast in de praktijk wel verschuiven ten nadele van de werkgever.

Het overgangsrecht is als volgt geregeld. Cao's die op 1 januari 2015 van kracht zijn en waarin op basis van het oude recht van artikel 7:628 lid 1-4 BW werd afgeweken, blijven van toepassing zolang die cao blijft gelden, maar ten hoogste tot 1 juli 2016. Gedurende die periode mogen de betreffende afwijkingen ook worden toegepast op eventuele nieuwe arbeidsovereenkomsten.<sup>[13]</sup>

### 3. Aanzegplicht bij arbeidsovereenkomsten voor zes maanden of langer

Op grond van het nieuwe artikel 7:668 lid 1 onder a BW moet een werkgever uiterlijk<sup>[14]</sup> een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, de werknemer schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Wil de werkgever de arbeidsovereenkomst voortzetten, dan moet hij bovendien aan de werknemer mededelen onder welke voorwaarden hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten (onderdeel b). Ook die mededeling moet uiterlijk een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst plaatsvinden. De aanzegplicht geldt niet indien de looptijd van de overeenkomst niet kalendermatig bepaalbaar is, zoals bij een bepaald project, mits de looptijd schriftelijk is overeengekomen.

Evenmin geldt de aanzegplicht in een arbeidsovereenkomst die voor “korter dan zes maanden” is aangegaan en in een arbeidsovereenkomst waarin een uitzendbeding is opgenomen. Hoewel het nieuwe artikel dat niet met zoveel woorden bepaalt, zal de aanzegplicht logischerwijze ook niet gelden indien de arbeidsovereenkomst niet (meer) van rechtswege zal eindigen, hetzij omdat opzegging is overeengekomen (artikel 7:667 lid 2 BW), hetzij omdat conversie in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd plaats heeft gevonden op grond van artikel 7:668a lid 1 BW of omdat sprake is van toepasselijkheid van de Ragnetlie-regel (artikel 7:677 lid 4 of 5 BW).

Houdt de werkgever zich niet aan (een van de beide elementen van) de aanzegplicht, dan heeft de werknemer recht op een vergoeding ter hoogte van het “loon over een maand”. Zegt de werkgever te laat aan, dan is de verschuldigde vergoeding gelijk aan het loon over de periode van vertraging. Aannemelijk is dat voor het begrip “loon” kan worden aangesloten bij het beloningsbegrip uit de kantonrechttersformule.<sup>[15]</sup>

De werkgever is de vergoeding strikt genomen ook verschuldigd als de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet.

Daarbij zal op grond van artikel 7:686a lid 4 BW een korte vervaltermijn worden geïntroduceerd van twee maanden. Door middel van reparatiewetgeving zal nog worden verduidelijkt dat de vervaltermijn steeds geldt na afloop van de arbeidsovereenkomst waarop de aanzegplicht betrekking had.<sup>[16]</sup>

De vergoeding is niet verschuldigd bij betalingsonmacht (artikel 7:668 lid 3 BW, tweede volzin), zodat deze niet valt onder de bescherming van hoofdstuk IV van de WW en het UWV deze dus niet overneemt.<sup>[17]</sup>

De (verschuldigdheid van de) vergoeding heeft geen betekenis voor het recht op een WW- of ZW-uitkering per datum einde dienstverband. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, waardoor de werknemer aansluitend in aanmerking kan komen voor een WW- of ZW-uitkering, mits hij aan de overige voorwaarde voor een dergelijke uitkering voldoet. De vergoeding wordt aangemerkt als inkomen uit vroegere arbeid.<sup>[18]</sup> Dat betekent dat de vergoeding geen betekenis heeft voor de hoogte van het dagloon waarnaar de uitkering wordt berekend.<sup>[19]</sup>

Indien de werkgever het einde van rechtswege niet schriftelijk aanzegt of niet schriftelijk bericht onder welke voorwaarden hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn voortgezet onder dezelfde voorwaarden en voor dezelfde duur maar ten hoogste voor een jaar indien de werknemer na de einddatum doorwerkt (artikel 7:668 lid 4 (nieuw) BW). Door de wetwijziging vervalt het begrip voortzetting “zonder tegenspraak” uit artikel 7:668 BW, welk begrip nog wel eens voor geschillen zorgde.<sup>[20]</sup> Onder het nieuwe recht kunnen vergelijkbare geschillen rijzen. Stel dat de werkgever heeft geschreven bereid te zijn een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar nog met drie maanden voort te zetten en de werknemer daar niet (duidelijk) op heeft gereageerd maar wel heeft doorgewerkt, moet uit dat doorwerken dan de stilzwijgende instemming door de werknemer met een “aanbod” van de werkgever worden afgeleid? Met Houweling ben ik van mening dat een bericht van de werkgever waarin deze zich bereid verklaart de arbeidsovereenkomst voor te zetten een “op aanbod gerichte wilsverklaring” vormt.<sup>[21]</sup> De werknemer kan zo'n aanbod expliciet aanvaarden, maar zal onder omstandigheden ook geacht kunnen worden dit stilzwijgend te hebben aanvaard.

Het overgangsrecht bij dit artikel houdt het volgende in. De aanzegplicht geldt niet voor overeenkomsten die binnen een maand na 1 januari 2015 eindigen, maar gaat wel gelden voor dan reeds lopende arbeidsovereenkomsten gesloten voor zes maanden of langer die na 1 augustus 2014 van rechtswege zullen eindigen. Werkgevers moeten dus per 1 januari 2015 direct op hun qui-vive zijn.

#### 4. Uitzendarbeid

Typisch voor de uitzendovereenkomst is het zogenoemde uitzendbeding: het (schriftelijke) beding op grond waarvan de overeenkomst tussen uitzendbureau en werknemer van rechtswege eindigt zodra de terbeschikkingstelling op verzoek van de inlener eindigt. Zo'n beding is op grond van artikel 7:691 lid 2 BW geldig gedurende de eerste 26 weken waarin de uitzendkracht voor het uitzendbureau werkt. Bij cao kon van die termijn onbeperkt worden afgeweken ten nadele van de werknemer. Door de wetwijziging is dat nog maar beperkt mogelijk: gedurende maximaal 78 weken.

De tweede wijziging betreft de uitsluiting van artikel 7:668a BW, de ketenregeling. Op grond van artikel 7:691 lid 1 BW is de ketenregeling pas van toepassing als de werknemer 26 weken voor de uitzendwerkgever heeft gewerkt en onder het oude recht kon ook van die bepaling onbeperkt worden afgeweken ten nadele van de werknemer. Ook die afwijkingsbevoegdheid wordt beperkt tot een maximum van 78 gewerkte weken. Met deze wijzigingen is in de woorden van de regering een balans aangebracht tussen de behoefte aan flexibiliteit van uitzendwerkgevers en de behoefte aan zekerheid van de uitzendwerknemer.<sup>[22]</sup> De ketenregeling zelf zal per 1 juli 2015 worden aangepast (maximaal drie arbeidsovereenkomsten gedurende maximaal 24 maanden, waarbij de tussenpoos tussen twee arbeidsovereenkomsten maximaal zes maanden zal zijn), waarbij de mogelijkheid om daarvan bij cao af te wijken voor de uitzendbranche wordt beperkt tot maximaal zes arbeidsovereenkomsten of maximaal vier jaar.

Overigens zal het nog even kunnen duren voordat de beoogde doelen zijn gerealiseerd. Cao's die op 1 januari

2015 van kracht zijn en waarin de oude, ruimere afwijkingsmogelijkheden toegepast werden, blijven namelijk van toepassing zolang die cao blijft gelden, maar ten hoogste tot 1 juli 2016. Gedurende die periode mogen de betreffende afwijkingen ook worden toegepast op eventuele nieuwe arbeidsovereenkomsten.<sup>[23]</sup>

## 5. Proeftijd

In een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden of korter kan na 1 januari 2015 op straffe van nietigheid geen proeftijd meer worden overeengekomen (artikel 7:652 lid 4 en lid 8 onder f BW). Afwijking bij cao zal niet mogelijk zijn. Met deze maatregel is een beperktere inzet van kortdurende contracten beoogd.<sup>[24]</sup> De werkgever dient een afweging te maken tussen hetzij een langer contract waarin wel een proeftijd kan worden opgenomen, hetzij een kort contract waarin dat niet is toegestaan. De Raad van State stelde dat de uitsluiting van de mogelijkheid een proeftijd overeen te komen in een kortdurende arbeidsovereenkomst nadelig zou kunnen uitpakken voor werknemers met een zwakke positie op de arbeidsmarkt.<sup>[25]</sup>

De regering heeft zich niet laten verleiden tot een stellige uitspraak over de situatie waarin een arbeidsovereenkomst voor langer dan zes maanden wordt gesloten met een proeftijd en waarin de werknemer tijdens de proeftijd wordt opgezegd onder aanbieding van een arbeidsovereenkomst voor zes maanden of korter. In voorkomende gevallen is het aan de rechter om te bepalen of aldus een dwingendrechtelijk voorschrift wordt omzeild.<sup>[26]</sup> Ik sluit niet uit dat, gelet op het feit dat de nieuwe bepaling beoogt de werkgever te dwingen tot genoemde afweging, in zo'n situatie eerder dan onder het oude recht misbruik van de proeftijdregeling wordt aangenomen.<sup>[27]</sup>

Voor arbeidsovereenkomsten aangegaan voor langer dan zes maanden maar voor korter dan twee jaren of voor een niet-kalendermatig bepaalde termijn (bijvoorbeeld de duur van een bepaald project), is er niets veranderd; in die gevallen mag een proeftijd van ten hoogste één maand worden overeengekomen, bij cao kan een proeftijd van maximaal twee maanden worden bedongen. Wel is verduidelijkt dat een proeftijd van meer dan een maand bij gebreke van een cao-afwijking in deze twee typen tijdelijke contracten volledig nietig is.

Ook nietig is een proeftijdbeding dat is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en een andere werkgever die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger van de vorige werkgever te zijn (artikel 7:652 lid 8 onder e BW). Dat was reeds het geval op grond van de rechtspraak, maar is nu met zoveel woorden in de wet verankerd.<sup>[28]</sup>

De oude tekst van artikel 7:652 BW blijft gelden voor arbeidsovereenkomsten die voor 1 januari 2015 zijn “tot stand gekomen.”<sup>[29]</sup> Tot 1 juli 2016 geldt bovendien eerbiedigende werking met betrekking tot op 1 januari 2015 bestaande cao-bepalingen die afwijken van de nieuwe tekst van artikel 7:652 BW.

## 6. Concurrentiebeding

Op grond van het nieuwe artikel 7:653 lid 1 aanhef en onder a. BW zal een concurrentiebeding alleen geldig zijn als er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan op grond van het nieuwe lid 2 slechts een concurrentiebeding worden opgenomen indien schriftelijk is gemotiveerd dat dit beding noodzakelijk is wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De motivering dient gelijktijdig met het aangaan van het beding plaats te vinden en aan de werknemer kenbaar te worden gemaakt, al kan dat in een separaat document geschieden. Een aanpassing van de motivering is alleen mogelijk als ook de arbeidsovereenkomst waarin het concurrentiebeding is opgenomen opnieuw wordt aangegaan. In geval van verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient het concurrentiebeding opnieuw te worden aangegaan en de motivering opnieuw te worden gegeven. Wordt een tijdelijke arbeidsovereenkomst “zonder tegenspraak” voortgezet, dan behoudt volgens de regering het bij de eerste overeenkomst gesloten concurrentiebeding inclusief de schriftelijke motivering “in beginsel zijn geldigheid, tenzij een gewijzigde arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen”.<sup>[30]</sup>

Ontbreekt de motivering, dan is het concurrentiebeding nietig. Is de gegeven motivering niet overtuigend – het beding is niet noodzakelijk wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen – dan is het “geheel vernietigbaar” (artikel 7:653 lid 3 aanhef en onder b (nieuw) BW). De zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen moeten niet alleen

bestaan op het moment van het aangaan, maar ook bij het ingaan ervan, namelijk wanneer “de werkgever zich op het beding beroept”.

De werkgever kan aan een concurrentiebeding geen rechten ontleen, indien het niet-voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De werknemer verliest zijn aanspraak op een eventueel overeengekomen vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten zijnerzijds.<sup>[31]</sup> Het criterium ernstig verwijtbaar handelen of nalaten gaat vanaf 1 juli 2015 bij de wijziging van het ontslagrecht een belangrijke rol spelen en werpt hier dus al een kleine schaduw vooruit.

De motiveringsplicht is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die voor 1 januari 2015 zijn of worden aangegaan. Bij stilzwijgende voortzetting van een voor 1 januari 2015 aangegane arbeidsovereenkomst lijkt mij dat alleen van een stilzwijgende voortzetting van het indertijd overeengekomen concurrentiebeding sprake kan zijn, in het (waarschijnlijk uitzonderlijke) geval dat dat reeds voldeed aan de nieuwe beperking.

## 7. Niet echt handig

De reeks Wwz-maatregelen die per 1 januari 2015 ingaan heeft een bescheiden omvang vergeleken met de herziening van het ontslagrecht die de arbeidsrechtpraktijk per 1 juli 2015 te wachten staat. Aanvankelijk zou ook de nieuwe ketenregeling tot dat eerste deel behoren. Daarmee zou het hele “flexpakket” op één moment worden ingevoerd. Het behoort tot de raadselen van de politiek waarom de ketenregeling wel is opgeschoven naar 1 juli 2015, maar het hier behandelde pakket aan maatregelen niet tot die datum, maar wel tot 1 januari 2015 kon worden uitgesteld. Dan zou voor de praktijk beslist handiger zijn geweest.

---

## Voetnoten

### Voetnoten

- [1] Diana de Wolff is advocaat in Utrecht en redacteur van dit blad.
- [2] Dit neologisme ontleen ik aan de memorie van toelichting bij het Wetsvoorstel werk en zekerheid.
- [3] Het eerste lid bepaalt zulks ten aanzien van het naar tijdruimte vastgestelde loon, het ongewijzigde derde lid bepaalt dat voor niet naar tijdruimte vastgesteld loon het gemiddelde loon geldt dat de werknemer had kunnen verdienen als hij niet verhinderd was geweest.
- [4] De exacte tekst van de bepaling zal nog worden aangepast d.m.v. reparatiewetgeving.
- [5] In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:668a BW kan een afwijking als bedoeld in lid 5 voor ten hoogste in totaal zes maanden worden overeengekomen.
- [6] Tijdens de parlementaire behandeling is nog een kleine reparatie aangekondigd, die in zal houden dat wel ten voordele van de werknemer van dit artikel kan worden afgeweken
- [7] *Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 87.*
- [8] Zie ook P.L.M. Schneider, “Het loondoorbetalingsbeding, het proeftijdbeding en het concurrentiebeding in de Wet werk en zekerheid”, *TAP* 2014, nr. 1, p. 16 met verwijzing naar HR 31 maart 2003, *JAR* 2003/91 (Van der Gullik/Vissers & Partners).
- [9] *Kamerstukken I 2013/14, 33818, C, p. 91.*
- [10] *Kamerstukken I 2013/14, 33818, C, p. 91.*
- [11] *Kamerstukken II 2013 /14, 33818, nr. 7, p. 129.*
- [12] HR 27 juni 2008, *JAR* 2008/188, m.nt. Vegter.
- [13] *Kamerstukken II 2013 /14, 33818, nr. 3, p. 21.*
- [14] “Uiterlijk een maand voor het einde” betekent dat de werkgever er ook voor mag kiezen al meteen bij of kort na het aangaan van de arbeidsovereenkomst aan te zeggen dat het contract na het einde van rechtswege niet zal worden voortgezet, *Kamerstukken II 2013 /14, 33818, nr. 7, p. 34.*
- [15] *Kamerstukken II 2013 /14, 33818, nr. 3, p. 111.*
- [16] *Kamerstukken I 2013 /14, 33818, C, p. 5.*
- [17] *Kamerstukken II 2013 /14, 33818, nr. 3, p. 94.*

- [18] *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 6.
- [19] Artikel 3:2 Algemeen Inkomensbesluit socialezekerheidswetten.
- [20] HR 19 oktober 2007, *JAR* 2007/284 (Bauer/Emergis).
- [21] A.R. Houweling, 'Wetsvoorstel Werk en zekerheid en de arbeidsovereenkomst oor bepaalde tijd: over het nieuwe jaarcontract van acht maanden', *TAP* januari 2014, p. 25 e.v.
- [22] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 19.
- [23] *Kamerstukken II* 2013 /14, 33818, nr. 3, p. 21.
- [24] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 16.
- [25] *Kamerstukken II* 2013 /14, 33818, nr. 4, p. 19 en 23.
- [26] *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 92.
- [27] Zie voor zaken waarin een langere overeenkomst tijdens de proeftijd werd opgezegd waarbij een kortere overeenkomst werd aangeboden en geen misbruik van recht werd aangenomen Hof Arnhem 26 juni 2011, *LJN* BR6498 en Ktr. Wageningen 1 november 2010, *JAR* 2011/6.
- [28] HR 24 oktober 1986, *NJ* 1987/293 (Slijkoord/Hekkema).
- [29] Artikel XXIIb.
- [30] *Kamerstukken II* 2013 /14, 33818, nr. 7, p. 129.
- [31] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 91. Op dit punt is overigens nog reparatiewetgeving aangekondigd om te voorkomen dat de oude tekst van artikel 7:653 lid 3 BW, waarin sprake is van "schadeplichtig ontslag" tot in lengte van jaren blijft gelden.