

# ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk, De (opvolgende) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

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

Vindplaats:	ArbeidsRecht 2014/49	Bijgewerkt tot:	13-10-2014
Auteur:	D.J.B. de Wolff <sup>[3]</sup>		

## De (opvolgende) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

### Samenvatting

Deze bijdrage belicht de wijzigingen als gevolg van de Wet werk en zekerheid (WWZ) per 1 juli 2015<sup>[1]</sup> van de bepalingen over de (opvolgende) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.<sup>[2]</sup>

#### 1. Wijziging van de ketenregeling

De ketenregeling, art. 7:668a lid 1 BW, verandert per 1 juli 2015 ingrijpend. De maximale duur waarbinnen twee of drie opvolgende contracten voor bepaalde tijd kunnen worden gesloten die elk van rechtswege eindigen, wordt 24 in plaats van 36 maanden. Ook de tussenpoosregeling verandert: een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt als opvolgend beschouwd na een onderbreking van maximaal zes, in plaats van maximaal drie maanden.

Wordt de periode van 24 maanden, eventuele tussenpozen tot maximaal zes maanden meegeteld, overschreden, dan vindt conversie plaats in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een uitzondering is vervat in art.

7:668a lid 3: een arbeidsovereenkomst voor maximaal drie maanden die onmiddellijk volgt op een arbeidsovereenkomst voor 24 (was: 36) maanden of langer eindigt van rechtswege.

De ketenregeling is niet van toepassing op een minderjarige werknemer, mits de gemiddelde arbeidsduur ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen (nieuw lid 11). De ketenregeling krijgt effect vanaf de dag waarop de werknemer achttien jaar wordt (een dan lopende arbeidsovereenkomst zal de eerste in de keten zijn, hoewel de periode van 24 maanden pas gaat lopen vanaf de 18<sup>e</sup> verjaardag<sup>[4]</sup>) of “vanaf de aanvang van de overeenkomst als bij het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd blijkt dat de gemiddelde omvang van de door de werknemer feitelijk verrichte arbeid meer dan twaalf uur per week heeft bedragen.”<sup>[5]</sup>

Evenmin is de ketenregeling van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een “beroepsbegeleidende leerweg”.<sup>[6]</sup>

#### 2. Afwijking van lid 1 bij cao of bij schriftelijke overeenkomst

De nieuwe ketenregeling komt beter tegemoet aan doel en inhoud van Richtlijn 1999/70/EG, die tot het bepalen van temporele, numerieke of inhoudelijke beperkingen verplicht bij regelingen over het voortzetten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.<sup>[7]</sup> Onder het oude recht leken cao-afwijkingen die *ad libitum* ruimte voor opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten boden, terwijl dat niet in lijn was met de richtlijn.<sup>[8]</sup> Bij cao kan na de wetwijziging nog slechts zeer beperkt ten nadele van de werknemer worden afgeweken van de ketenregeling. De nieuwe tussenpoosbepaling wordt dwingendrechtelijk van aard. Art. 7:668a lid 5 BW biedt wel de ruimte de periode van 24 maanden bij cao te verlengen naar maximaal 48 maanden en het aantal arbeidsovereenkomsten uit te breiden naar maximaal zes. Deze afwijkingmogelijkheden zijn echter beperkt tot uitzendovereenkomsten en functies of functiegroepen waarvan uit de cao blijkt dat “de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering” de afwijking vereist. Bij cao kan voor arbeidsovereenkomsten die overwegend zijn aangegaan omwille van educatie van de werknemer worden afgeweken van de periode van 24 maanden, “voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding” (art. 7:668a lid 9).

Lid 8 BW bepaalt dat artikel 7:668a BW bij cao geheel buiten toepassing kan worden verklaard voor bepaalde

functies in een bedrijfstak, indien de minister deze functies bij ministeriële regeling heeft aangewezen, omdat “het voor die functies in de bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten”. Gedacht is hierbij aan specifieke en uitzonderlijke functies, bijvoorbeeld die van professionele voetballers.

Eén element van de ketenregeling wordt voor een klein deel van de arbeidsmarkt semidwingendrechtelijk: bij schriftelijke overeenkomst kan ten nadele van bestuurders van rechtspersonen van de maximale periode van 24 maanden in lid 1 worden afgeweken. Met bestuurders kan een rechtspersoon dus twee of drie relatief langdurige arbeidsovereenkomsten aangaan die elk van rechtswege eindigen.

### 3. Opvolgend werkgeverschap

De ingekorte ketenregeling geldt ook bij opvolgend werkgeverschap (artikel 7:688a lid 2 BW). Van opvolgend werkgeverschap is in de nieuwe tekst sprake bij “elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.” Het gaat dan om de overgang van de ene naar de andere werkgever die “het gevolg is van een situatie die voortvloeit uit het handelen van één of beide werkgevers”; de aanleiding voor de overgang ligt bij de werkgever. Te denken valt aan het (klassieke) geval waarin een uitzendkracht in dienst treedt bij het bedrijf dat hem inleende. De regering heeft daarnaast ook uitdrukkelijk het oog op de (nieuwe) werkgever die na faillissement van een bedrijf een doorstart maakt; ook deze is als opvolgend werkgever aan te merken.<sup>[9]</sup> Hierover was sinds het arrest Van Tuinen onduidelijkheid.<sup>[10]</sup> Ook noemt de regering het geval waarin een concessie wordt verleend aan een andere werkgever of een opdracht elders wordt heraanbesteed, waarna de werknemer in dienst komt bij een nieuwe werkgever.<sup>[11]</sup> Deze verruiming van het begrip opvolgend werkgeverschap ten opzichte van het huidige art. 7:668a lid 2 BW en de rechtspraak<sup>[12]</sup>, vloeit kennelijk voort uit het sociaal overleg van april 2013. Kabinet en sociale partners maakten toen kenbaar te willen bezien of er aanleiding is tot het “aanpassen van de regels inzake overgang van onderneming, in relatie tot aanbestedingen”.<sup>[13]</sup> Ik merk op dat de definitie van opvolgend werkgever in de zin van de ketenregeling niet (meer) congruent is aan hetzelfde begrip in de proeftijdbepaling (art. 7:652 BW).<sup>[14]</sup> Daarin ontbreken de woorden “ongeachte of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer”.

### 4. Afwijking van lid 2 bij cao

Van lid 2 kan bij cao onbepaald worden afgeweken ten nadele van de werknemer, ten aanzien van zowel de maximale duur van de keten, het maximale aantal tijdelijke contracten, het begrip opvolgend werkgever als de tussenpoosregeling.

Over deze afwijkingmogelijkheid heeft de regering gesteld:

“De regering gaat ervan uit dat cao-partijen bij van de wettelijke regeling afwijkende afspraken niet tevens af zullen wijken van het begrip opvolgend werkgever als thans in het wetsvoorstel gedefinieerd en in die zin op een verantwoorde wijze met de mogelijkheid tot afwijking bij cao zullen omgaan. Andere voorbeelden van afspraken van een niet verantwoorde wijze van omgang met de mogelijkheid tot afwijking zijn, het bijvoorbeeld geheel buiten toepassing verklaren van de regeling van opvolgend werkgeverschap en afspraken op grond waarvan na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij een reguliere werkgever en een daarop volgende uitzendovereenkomst, de uitzendwerkgever voor de toepassing van de regeling niet als opvolgend werkgever wordt aangemerkt.”<sup>[15]</sup>

De regering is hier behoorlijk streng. Goed denkbaar lijkt mij dat cao-partijen in een bepaalde sector tot een andere, maar ook sociaal aanvaardbare afweging komen met betrekking tot de bescherming van de belangen van werknemers bij een doorstart of concessiewissel. Zullen dat dan per definitie “onverantwoorde” afwijkingen zijn? Wat betekent in juridische zin trouwens “niet verantwoord”? Worden dergelijke afwijkingen niet meer algemeen

verbindend verklaard, zijn zij nietig? Mij lijkt dat Richtlijn 1999/70/EG aan cao-partijen ruimte biedt om op basis van objectieve gronden in bijvoorbeeld een situatie van concessiewissel af te wijken van het tweede lid. Een richtlijnconforme interpretatie dwingt met andere woorden niet tot een zo strenge benadering als de regering voor ogen heeft.

## 5. Overgangsrecht bij de ketenregeling

Het nieuwe recht wordt van toepassing op arbeidsovereenkomsten die na 1 juli 2015 worden aangegaan. Voor een arbeidsovereenkomst die voor 1 juli 2015 is aangegaan geldt *eerbiedigende werking*, ook al is dat bijvoorbeeld een derde jaarcontract. Indien een eerdere arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen 1 januari en 1 april 2015 is geëindigd en op of na 1 juli 2015 een nieuwe overeenkomst voor bepaalde tijd ingaat, is het opletten geblazen. Is de tussenpoos zes maanden of korter, dan is er sprake van een keten conform het nieuwe recht.

In arbeidsovereenkomsten die na 1 juli 2015 ingaan en waarop een cao van toepassing is gaat het nieuwe art. 7:668a BW pas gelden op 1 juli 2016 of zo veel eerder als de cao expireert. Op dat moment is er sprake van *onmiddellijke werking*, dat wil zeggen dat bijvoorbeeld een dan lopend derde jaarcontract direct converteert in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.<sup>[16]</sup>

## 6. Omzeilen van de ketenregeling

Werkgevers zullen door de verkorting van de keten op zoek gaan naar manieren om de wet te omzeilen. Een constructie die recent in de belangstelling is komen te staan is het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (die op grond van art. 7:668a BW wordt geconverteerd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) onder het gelijktijdig sluiten van een vaststellingsovereenkomst die bepaalt dat de werknemer instemt met beëindiging na afloop van de periode waarvoor de vierde overeenkomst is aangegaan.<sup>[17]</sup> Omdat een vaststellingsovereenkomst slechts dwingend recht opzij kan zetten voor zover partijen over de toepasselijkheid van dat recht in onzekerheid verkeren of daarover een geschil hebben, lijkt deze constructie echter juridisch niet houdbaar.<sup>[18]</sup> Het nieuwe recht kent naast de beëindigingsovereenkomst nog de figuur van de instemming door de werknemer met opzegging (art. 7:670a lid 2 BW). In beide gevallen kan de werknemer binnen veertien dagen terugkomen op een instemming. Het op voorhand overeenkomen van een beëindiging of instemming met opzegging – zo al toelaatbaar gelet op het doel van de inkorting van de ketenregeling – is dus niet onomkeerbaar.

Het bewust gedurende de tussenpoos van (nu nog) drie maanden afzien van de diensten van een werknemer om hem daarna weer tijdelijk tewerk te stellen is niet direct als misbruik aan te merken.<sup>[19]</sup> Dat kan anders zijn wanneer een werknemer jaar in jaar uit op tijdelijke basis wordt aangenomen en gedurende een rustige periode naar de WW wordt verwezen.<sup>[20]</sup> Door de verlenging van de tussenpoos naar zes maanden zal het echter praktisch hoe dan ook lastiger worden een werknemer langdurig op tijdelijke basis in dienst te houden.<sup>[21]</sup> Gelet op de hiervoor geciteerde overweging uit de parlementaire behandeling zal een cao die het mogelijk maakt arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd af te wisselen met uitzendovereenkomsten (de draaideurconstructie) als niet verantwoord gebruik van de wet gezien moeten worden. Al met al zijn de mogelijkheden om het effect van de wet binnen het (collectieve) arbeidsovereenkomstenrecht te omzeilen beperkter dan voorheen.

## 7. Transitievergoeding en billijke vergoeding

Als een (al dan niet opvolgende) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na het einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet, kan de werknemer in aanmerking komen voor een transitievergoeding als bedoeld in art. 7:673 BW, tenzij de arbeidsovereenkomst niet verder wordt voortgezet omdat de werknemer zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen. Voorwaarde is dat de (opvolgende) arbeidsovereenkomst(en) ten minste 24 maanden heeft of hebben geduurd.<sup>[22]</sup> Eventuele tussenpozen tellen voor het berekenen van deze termijn niet mee. Met een tussenpoos van bijvoorbeeld een weekeinde tussen twee jaarcontracten kan een werknemer aan het eind van de termijn van 24 maanden dus 2/3<sup>e</sup> maandsalaris mislopen. De regeling is enigszins verwarrend omdat tussenpozen wel relevant zijn bij het beantwoorden van de vraag of

krachtens art. 7:668a lid 1 BW conversie optreedt en eveneens bij de berekening van een eventuele opzegtermijn. De woorden “op initiatief van de werkgever niet voortzetten” betekenen volgens de toelichting: “de werkgever biedt geen nieuw contract aan”.<sup>[23]</sup> Volgens een andere passage in de memorie van toelichting is een transitievergoeding niet verschuldigd indien de werkgever “een (gelijkwaardig of beter) nieuw contract aanbiedt maar de werknemer geen gebruik maakt van dat aanbod”.<sup>[24]</sup> In de praktijk zal wel eens getwist kunnen worden over de vraag of een bepaald aanbod al dan niet gelijkwaardig of beter is, met andere woorden, of de werknemer recht heeft op een transitievergoeding als hij het aanbod afslaat.

Op grond van het voorgestelde art. 7:673 lid 9 BW kan de rechter naast de transitievergoeding een additionele vergoeding toekennen aan de werknemer. Ook kan de rechter een billijke vergoeding toekennen indien de werknemer geen recht had op een transitievergoeding. Dat is relevant in de situatie dat de werknemer nog geen 24 maanden werkzaam was of nog geen achttien jaar is.<sup>[25]</sup>

## 8. Transitievergoeding en opvolgend werkgeverschap

Voor de berekening van het recht op een transitievergoeding tellen alle opvolgende arbeidsovereenkomsten, inclusief de arbeidsovereenkomsten met verschillende werkgevers die – volgens de verruimde definitie – redelijkerwijs als elkaars opvolger gelden.<sup>[26]</sup> Een opvolgend werkgever kan op de door hem verschuldigde transitievergoeding wel het bedrag in mindering brengen dat de eerdere werkgever eventueel als transitievergoeding heeft betaald (art. 7:673 lid 5 BW). Om het nog ingewikkelder te maken: de eerdere werkgever is geen transitievergoeding verschuldigd als de werknemer een baan aanvaardt bij de werkgever die na heraanbesteding het betreffende werk verkrijgt. In dat geval wordt de eerdere arbeidsovereenkomst namelijk geacht te zijn beëindigd (of niet bij de eerdere werkgever voortgezet) op initiatief van de werknemer.<sup>[27]</sup>

Een voorbeeld kan dit verduidelijken. Werknemer X is voor de duur van een concessie in dienst bij A. Na circa drie jaar gaat de concessie over naar B. De arbeidsovereenkomst tussen X en A eindigt van rechtswege. A wil niet voortzetten, want heeft onvoldoende werk. X treedt vervolgens in dienst bij B, om (nagenoeg) hetzelfde werk uit te voeren. Op grond van art. 7:668a lid 2 jo lid 1 BW geldt dat dienstverband voor onbepaalde tijd. A was werknemer X geen transitievergoeding verschuldigd wegens de fictie dat het dienstverband op initiatief van X niet met A werd voortgezet. Twee jaar later eindigt de concessie van B. B is X dan een transitievergoeding verschuldigd over de volle vijf jaar. We kunnen de casus ook iets veranderen: in de proeftijd zegt B het dienstverband met X op; B is aan X een transitievergoeding verschuldigd over drie jaar.

Onduidelijk is overigens of een opvolgende werkgever over de eerdere periode een transitievergoeding moet betalen indien de curator de aanvankelijke arbeidsovereenkomst opzegde. Op grond van art. 7:673c lid 1 BW was bij die opzegging geen transitievergoeding verschuldigd. Gelet op de achtergrond van art. 7:673c lid 1 BW – het voorkomen van een toename van WW-lasten op grond van de overnameverplichting van het UWV bij betalingsonmacht van werkgevers<sup>[28]</sup> – houd ik het ervoor dat de deze vraag bevestigend moet worden beantwoord, al belast dat natuurlijk wel de bereidheid van een calculerende doorstarter om personeel over te nemen.

## 9. Overgangsrecht bij de transitievergoeding

Het recht op een transitievergoeding heeft naar aan te nemen valt conform de hoofdregel van overgangsrecht onmiddellijke werking, dat wil zeggen dat een werknemer wiens arbeidsovereenkomst na 1 juli 2015 eindigt terwijl hij dan langer dan 24 maanden werkzaam is geweest op basis van een of meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aanspraak heeft op de transitievergoeding.

## 10. Tussentijdse beëindiging

Een tijdelijke arbeidsovereenkomst kan alleen tussentijds worden opgezegd als de bevoegdheid daartoe schriftelijk en wederzijds is overeengekomen (art. 7:667 lid 2 BW). Op grond van art. 7:677 lid 4 BW is de opzeggende partij de andere partij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het in geld vastgestelde bedrag aan loon over de resterende

looptijd. De rechter kan de vergoeding matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, maar niet tot minder dan het loon over drie maanden. Bij onbevoegde tussentijdse opzegging door de werkgever kan de werknemer de rechter ook verzoeken de opzegging te vernietigen. Op grond van art. 7:671b lid 9 BW (werkgeversverzoeken om ontbinding) en art. 7:671c lid 3 BW (werknemersverzoeken) is de rechter bevoegd de werknemer bij tussentijdse ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een vergoeding toe te kennen tot maximaal het loon over de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst. Is de ontbinding het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de rechter daarnaast nog een billijke vergoeding bepalen (art. 7:671b lid 9 aanhef en onder b en art. 7:671c lid 3 aanhef en onder b BW). Is de ontbinding het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, dan kan de rechter een vergoeding ten laste van de werknemer bepalen van ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende looptijd.

Bij tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bestaat ook recht op een transitievergoeding, mits de (keten van) arbeidsovereenkomst(en) minimaal 24 maanden heeft geduurd. Dit recht laat een eventueel recht op schadevergoeding als bedoeld in art. 7:677 lid 4 BW onverlet.

## 11. Ragetlie-regel

Indien een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die anders dan door rechtsgeldige opzegging of anders dan door ontbinding is geëindigd, direct aansluitend of na een tussenpoos van maximaal zes maanden – de huidige termijn drie maanden wordt ook hier aangepast – wordt voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, eindigt die laatste overeenkomst niet van rechtswege (art. 7:667 lid 4 BW, de Ragetlie-regel). Dan is opzegging nodig met alle waarborgen van dien.<sup>[29]</sup> Door toevoeging van de woorden “door de werkgever” wordt verduidelijkt dat arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet van rechtswege zal eindigen na rechtsgeldige opzegging van de eerdere overeenkomst door de werknemer.<sup>[30]</sup> Ook wordt verduidelijkt dat een rechtsgeldige opzegging door een curator hetzelfde rechtsgevolg heeft als de rechtsgeldige opzegging door de werkgever. Een opzegging door de werkgever waarmee de werknemer schriftelijk instemt kan ook niet gezien worden als een rechtsgeldige opzegging in de zin van deze bepaling.<sup>[31]</sup>

De Ragetlie-regel geldt ook in de situatie van opvolgend werkgeverschap en de definitie van dat begrip zal als gevolg van de reparatiewetgeving dezelfde (verruimde) zijn als in art. 7:668a lid 2 BW. Bij een doorstart na faillissement door een nieuwe werkgever zal doorgaans sprake zijn van opvolgend werkgeverschap in de (nieuwe) zin van art. 7:668a lid 2 BW. Dan vindt dus al snel conversie plaats. Voor de toepassing van art. 7:668a lid 2 BW maakt het namelijk niet uit of één van de arbeidsovereenkomsten in een reeks voor onbepaalde tijd gold. Wel zal het om min of meer dezelfde werkzaamheden moeten gaan.

De Ragetlie-regel is ingaande 1 juli 2015 niet van toepassing als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geëindigd op grond van een pensioenontslagbeding. Als geen pensioenontslagbeding geldt zal een werkgever het dienstverband, behoudens een andersluidend schriftelijk beding, zonder preventieve toets door UWV of kantonrechter kunnen opzeggen wegens (of na) het bereiken van de AOW-gerechtigde of pensioenleeftijd (art. 7:669 lid 4 BW). Zowel na een beroep op een pensioenontslagbeding als na opzegging op grond van art. 7:669 lid 4 BW kunnen partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluiten, die, ongeacht de duur ervan, van rechtswege eindigt. Op een na de pensioendatum volgende reeks van overeenkomsten voor bepaalde tijd is art. 7:668a lid 1 BW van toepassing. Recht op een transitievergoeding zal de werknemer dan overigens niet meer kunnen krijgen (art. 7:673 lid 7b BW).

## 12. Grote impact

De wijziging van de ketenregeling van art. 7:668a BW zal een grote impact hebben, niet alleen omdat bij opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten na 24 maanden al een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, maar ook omdat cao-partijen weinig ruimte hebben om af te wijken. Werkgevers zullen bovendien sneller dan voorheen als opvolgend werkgever in de zin van de ketenregeling worden gezien, met name bij contracts- of concessiewissels. Ten slotte zal het wettelijk zijn dat bij het einde van rechtswege van (al dan niet opvolgende) tijdelijke contracten een transitievergoeding aan de orde kan zijn.

De WWZ brengt enkele verduidelijkingen, bijvoorbeeld over de sanctie bij onbevoegde tussentijdse opzegging en ten aanzien van het doorwerken na de pensioenleeftijd. Maar de nieuwe maatregelen roepen ook weer nieuwe

rechtsvragen op, bijvoorbeeld of een doorstarter de transitievergoeding verschuldigd zal zijn die de curator niet hoefde te betalen. En simpel wordt het allemaal niet. Opvolgend werkgeverschap dat twee definities zal kennen, tussenpozen die nu eens wel (conversie, opzegtermijn) en dan weer niet (transitievergoeding) meetellen, overgangsrecht dat soms eerbiedigende werking heeft en dan weer onmiddellijke, menigeen zal over de nieuwe regels wel eens een zucht slaken.

---

## Voetnoten

### Voetnoten

- [1] Ik ben uitgegaan van de tekst zoals deze zal komen te luiden na inwerkingtreding van wetsvoorstel 33988 (Verzamelwet SZW 2015).
- [2] Zie over de invoering per 1 januari 2015 van enkele andere bepalingen betreffende flexibele arbeid D.J.B. de Wolff, 'Werk en zekerheid deel 1: "flexrecht" deels herzien', *ArbeidsRecht* 2014/37. Daarin besprak ik onder meer de aanzegplicht (art. 7:668 BW) en de wijziging van de bepalingen over de proeftijdbeding en het concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- [3] Mr. D.J.B. de Wolff is redacteur van dit blad.
- [4] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 97.
- [5] *Kamerstukken II* 2013 /14, 33818, nr. 3, p. 97. Zie voor een kritische beschouwing over deze uitzondering de bijdrage van Visser en Ngalle elders in dit nummer.
- [6] Lid 10. Deze uitzondering is beperkt tot de beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in art. 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
- [7] Clausule 5 van de Raamovereenkomst, behorende bij Richtlijn 1999/79/EG, *Pb EG* 1999, L 175/43.
- [8] Een dergelijke regeling werd dan recent nog ook opzij gezet in Ktr. Utrecht 18 december 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:7251, *JAR* 2014/43, m.nt. Zwemmer.
- [9] *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, E, p. 3.
- [10] HR 11 mei 2012, *LJNBV*9603 (*Van Tuinen/Taxicentrale Wolters*), zie daarover bijvoorbeeld G.W. van der Voet, 'Een uniforme uitleg van het begrip "opvolgend werkgeverschap"?' *VAAN AR Updates* annotatie 2012-04.
- [11] *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, E, p. 3.
- [12] HR 11 mei 2012, *JAR* 2012/150 (*Van Tuinen*).
- [13] Onderdeel 56 van bijlage 1 bij de brief van 11 april 2013 van de Minister en de Staatssecretaris van SZW aan de Voorzitter van de Tweede Kamer, 2013-0000045997.
- [14] In die bepaling heeft codificatie plaatsgevonden van HR 24 oktober 1986, *NJ* 1987/293 (*Slijkoord/Hekkema*).
- [15] Nota n.a.v. verslag *Kamerstukken I*, E p. 4.
- [16] *Kamerstukken II* 2013 /14, 33818, nr. 3, p. 129.
- [17] Hof 's-Hertogenbosch accepteerde deze constructie in een arrest van 30 juli 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:3442, *JAR* 2013/231.
- [18] Zie Ktr. Utrecht 2 mei 2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:1735, *JAR* 2014/152, en met name de kritische noot van Van Heusden onder *JAR* 2013/231.
- [19] Zie HR 29 juni 2007, *JAR* 2007/215 (*Greenpeace*).
- [20] Zie voor enkele gevallen waarin de rechter moest oordelen over de vraag of hierbij geen strijd ontstond met de norm van goedwerkgeverschap of doel en strekking van Richtlijn 1999/70/EG: Ktr. Groningen (vzr.) 14 maart 2007, *JAR* 2007/102; Ktr. Utrecht 12 december 2008, *JAR* 2009/31; Ktr. Middelburg 27 oktober 2009, *LJNBK*9739; Ktr. Maastricht (vzr.) 4 september 2008, *LJNBF*5198; Hof Arnhem 24 juli 2011, *LJNBR*2729.
- [21] *Kamerstukken II* 2013 /14, 33818, nr.7, p. 17.
- [22] *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 13.
- [23] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 110.
- [24] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 39.
- [25] *Kamerstukken II* 2013 /14, 33818, nr. 3, p. 113.

- [26] *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, E, p. 11.
- [27] *Kamerstukken I* 2013 /14, 33818, E, p. 6.
- [28] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 114.
- [29] Uiteraard kan de laatste arbeidsovereenkomst ook door ontbinding of met wederzijds goedvinden dan wel instemming door de werknemer met opzegging plaatsvinden.
- [30] Zoals al was bepaald in HR 20 december 2013, ECLI:NL:HR:2013:2127 (*De Witte/Pekel, Klein en Prummel Notarissen*).
- [31] *Kamerstukken II* 2013 /14, 33818, nr. 3, p. 93.