

# Wet Werk en Zekerheid nadert de eindstreep

Het eerste deel van het huidige voorstel tot aanpassing van het arbeidsrecht treedt naar verwachting per 1 januari 2015 in werking. Het ontslagrecht zal per 1 juli 2015 wijzigen.

Na de snelle afhandeling in de Tweede Kamer wordt ook in de Eerste Kamer de vaart erin gehouden met betrekking tot het wetsvoorstel Wet Werk en Zekerheid. Op 3 juni 2014 is het wetsvoorstel Wet Werk en Zekerheid plenair behandeld door de Eerste Kamer en het wetsvoorstel is door de Eerste Kamer op 10 juni aangenomen. Als gevolg daarvan worden enkele belangrijke wijzigingen met ingang van 1 januari 2015 van kracht:

- Een concurrentiebeding kan in beginsel uitsluitend in een vast contract worden overeengekomen. In een tijdelijk contract kan alleen een concurrentiebeding worden opgenomen indien schriftelijk is gemotiveerd waarom het beding noodzakelijk is in het kader van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen;
- In contracten korter dan zes maanden kan geen proeftijd worden opgenomen;
- Bij tijdelijke contracten met een duur van zes maanden of langer moet uiterlijk één maand voor de einddatum schriftelijk aan de werknemer worden medegedeeld of het contract al dan niet wordt verlengd. Als dit niet



**mr Ilse Witte**  
Van Benthem & Keulen  
Advocaten & Notariaat  
[ilsewitte@vbk.nl](mailto:ilsewitte@vbk.nl)

gebeurt, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen ter hoogte van een maandsalaris.

Per 1 juli 2015 zal vervolgens het ontslagrecht wijzigen. Allereerst zal de ketenregeling wijzigen: een tijdelijk contract zal al na 24 maanden (in plaats van na 36 maanden) converteren in een vast contract. Een andere belangrijke wijziging is dat de ontslagprocedures bij het UWV en de kantonrechter op gelijke wijze worden ingericht. In

tegenstelling tot de huidige situatie zal verder op grond van de nieuwe wet de mogelijkheid bestaan om hoger beroep en cassatie in te stellen tegen beschikkingen van de kantonrechter. Met de Wet Werk en Zekerheid wordt tot slot een transitievergoeding geïntroduceerd. Deze vergoeding is verschuldigd na een dienstverband van 24 maanden of langer en bedraagt 1/6 maandsalaris per zes maanden. Vanaf een 10-jarig dienstverband, bedraagt de vergoeding 1/4 maandsalaris per zes maanden. Het voorgaande is slechts een greep uit de hoeveelheid wijzigingen die het arbeidsrecht naar verwachting per 1 juli 2015 zal ondergaan.

Voor de aan het begin van dit artikel genoemde wijzigingen geldt dat vrijwel zeker is dat zij doorgang zullen vinden. Gezien de vrij snelle inwerkingtredingsdatum daarvan zullen bestaande processen en standaardcontracten op korte termijn op de nieuwe situatie moeten worden afgestemd. Er moet opnieuw worden nagedacht over standaardcontracten, waarin een nieuwe regeling voor het concurrentiebeding en de proeftijd moet worden opgenomen. Vooral ook de aanzegging zal een standaardonderdeel moeten worden van het personeelsbeleid. ■