

# Wet Werk en Zekerheid (WWZ) in de praktijk

Per 1 januari 2015 is het eerste deel van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) in werking getreden. Dit roept, zo merken wij, de nodige vragen op: Wat betekent dit in de praktijk? Geldt er een overgangperiode? Moeten bestaande arbeidsovereenkomsten al worden aangepast?

In de client briefings van maart en september 2014 hebben wij een overzicht gegeven van de voornaamste wijzigingen in het kader van de WWZ. Deze WWZ update is daarop een vervolg waarin wij kort de implicaties van de WWZ per 1 januari jl. bespreken en praktische tips geven.

## De volgende wijzigingen gelden per 1 januari 2015:

### Aanzegverplichting

**Voor iedere arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die wordt aangegaan voor een periode van zes maanden of meer, geldt vanaf 1 januari 2015 een zogenaamde aanzegverplichting. Dit houdt in dat de werkgever de werknemer uiterlijk één maand vóór het aflopen van de arbeidsovereenkomst schriftelijk moet informeren of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet en, als dit het geval is, onder welke voorwaarden.**

**Sanctie:** Als een werknemer niet of niet tijdig wordt aangezegd, is zijn werkgever een vergoeding verschuldigd van maximaal één maandsalaris. Als die werkgever deze vergoeding niet op eigen initiatief betaalt, kan de werknemer betaling in rechte afdwingen. Dat kan de werknemer alleen doen binnen drie maanden vanaf het moment dat de aanzegverplichting ontstaat. Het niet voldoen aan de aanzegverplichting heeft geen gevolgen voor de geldigheid van het aflopen van de arbeidsovereenkomst.

De aanzegverplichting hoeft niet in de arbeidsovereenkomst te staan. Wel is het van belang om per overeenkomst waarvoor de aanzegverplichting geldt, bij

te houden wanneer moet worden aangezegd en hier tijdig actie op te ondernemen.

De aanzegverplichting geldt met ingang van 1 januari 2015. Dat betekent dat de

aanzegtermijn in acht moet worden genomen bij alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die op of na 1 februari 2015 zullen aflopen.

**Voorbeeld: indien in februari twee dagen te laat wordt aangezegd, resulteert dit in een vergoeding van 2/28 x het maandloon, d.w.z. het bruto uurloon vermenigvuldigd met de overeengekomen arbeidsduur per maand.**

### Concurrentiebeding

**In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die op of na 1 januari 2015 wordt aangegaan is het niet langer mogelijk om een concurrentiebeding op te nemen. Dit mag alleen nog als er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen die het opnemen van een dergelijk beding rechtvaardigen. Deze zwaarwegende belangen moeten dan in de arbeidsovereenkomst uiteengezet worden waarbij gemotiveerd moet worden aangegeven waarom een concurrentiebeding tegen de achtergrond van deze belangen, gerechtvaardigd is.**

**Sanctie:** Een concurrentiebeding dat na 1 januari 2015 in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt opgenomen zonder motivering van de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen is niet geldig.

Ook als deze belangen wel worden uiteengezet kan de rechter dit beding vernietigen indien hij met de werknemer van mening is dat de motivering de noodzaak van het beding onvoldoende onderbouwt. Ook zal de rechter beoordelen of de noodzaak om het beding overeen te komen zowel bestond bij het sluiten van het beding als op het moment dat het concurrentiebeding wordt ingeroepen.

Neem niet standaard een concurrentiebeding op in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar doe dat alleen bij bepaalde type functies. Let er daarbij op dat het zwaarwegende bedrijfsbelang van het concurrentiebeding voldoende is uitgewerkt in de arbeidsovereenkomst.

Bovenstaande beperking ten aanzien van een rechtsgeldig concurrentiebeding geldt alleen m.b.t. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Concurrentiebedingen in op 1 januari jl. reeds bestaande arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, in koop- of aandeelhoudersovereenkomsten of overeenkomsten van opdracht worden door de nieuwe wetgeving niet geraakt.

**Het opnemen van een (geldig) concurrentiebeding in een overeenkomst voor bepaalde tijd vereist een op de functie toegesneden beding en motivering van het bedrijfsbelang bij dat beding. Verder dient bij de omzetting naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd apart stilgestaan te worden bij het al dan niet opnemen van een concurrentiebeding en de bewoording daarvan.**

## Proeftijdbeding

**In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die op of na 1 januari 2015 voor maximaal 6 maanden wordt aangegaan is het niet langer mogelijk een proeftijd op te nemen.**

**Sanctie:** Een proeftijd in een arbeidsovereenkomst van maximaal zes maanden is niet geldig.

Het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor zeven maanden is een mogelijke optie. In dat geval bedraagt de proeftijd maximaal één maand. De proeftijd dient schriftelijk overeengekomen te worden.

**In een volgende WWZ update zullen wij ingaan op de wijzigingen die per 1 juli 2015 in werking treden, waaronder de gevolgen daarvan voor de ketenregeling, de introductie van de transitievergoeding en uiteraard de wijzigingen in het ontslagrecht. Om alvast een tipje van de sluier op te lichten (zie ook onze eerdere client briefings):**

- De ketenregeling wijzigt waardoor opvolgende bepaalde tijd contracten eerder converteren in een overeenkomst voor onbepaalde tijd.
  - Maak waar mogelijk gebruik van de ruimere verlengingsmogelijkheden van het huidige recht dat nog van toepassing is als een bepaalde tijd overeenkomst verlengd wordt vóór 1 juli 2015. Overigens kunnen er op grond van een toepasselijke CAO ook na 1 juli 2015 nog enige tijd ruimere verlengingsmogelijkheden bestaan dan waarin het nieuwe recht voorziet.
- Als onderdeel van het nieuwe ontslagrecht wordt per 1 juli 2015 de zogenaamde transitievergoeding geïntroduceerd. Deze wettelijke vergoeding is betaalbaar als een arbeidsovereenkomst die tenminste 24 maanden heeft geduurd door de werkgever wordt beëindigd of niet wordt voortgezet.
  - Het verschuldigd worden van de transitievergoeding kan worden voorkomen door arbeidsovereenkomsten aan te gaan die in totaal niet langer zijn dan 23 maanden. Voor de berekening van de totale termijn is de totale duur van het dienstverband relevant en dus ook de dienstjaren van vóór 1 juli 2015. Arbeidsovereenkomsten worden daarbij voor de berekening van deze termijn van 24 maanden samengeteld als zij elkaar met tussenpozen van zes maanden of minder opvolgen! Dit betekent dat arbeidsovereenkomsten die onder het huidige recht niet samengeteld hoeven worden voor de berekening van de totale keten (vanwege een onderbreking van meer dan drie maanden) voor de transitievergoeding mogelijk wel meegeteld moeten worden.
- Het ontslagrecht wordt per 1 juli 2015 op diverse andere punten ingrijpend gewijzigd. Daar valt maar beperkt op te anticiperen. Echter de eisen aan bijvoorbeeld een disfunctioneringsdossier zullen worden aangescherpt. Het hebben van heldere functie-eisen en een goede dossieropbouw is onder het nieuwe recht essentieel. Daar kan uiteraard nu al aan gewerkt worden!

## Contacts



**Floris van de Bult**  
Counsel

T: +31 20 7119 158  
E: floris.vandebult  
@cliffordchance.com



**Sara Schermerhorn**  
Counsel

T: +31 20 7119 332  
E: sara.schermerhorn  
@cliffordchance.com

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Clifford Chance, 10 Upper Bank Street, London, E14 5JJ

© Clifford Chance 2015

Clifford Chance LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales under number OC323571

Registered office: 10 Upper Bank Street, London, E14 5JJ

We use the word 'partner' to refer to a member of Clifford Chance LLP, or an employee or consultant with equivalent standing and qualifications

If you do not wish to receive further information from Clifford Chance about events or legal developments which we believe may be of interest to you, please either send an email to [nomorecontact@cliffordchance.com](mailto:nomorecontact@cliffordchance.com) or by post at Clifford Chance LLP, 10 Upper Bank Street, Canary Wharf, London E14 5JJ

---

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Jakarta\* ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh ■ Rome ■ São Paulo ■ Seoul ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

\*Linda Widyati & Partners in association with Clifford Chance.