

---

## **Wetsontwerp Werk en Zekerheid aangenomen door de Tweede Kamer**

Op 18 februari 2014 heeft stemming in de 2e Kamer plaatsgevonden over het wetsontwerp Werk en Zekerheid. In grote lijnen is het wetsontwerp door de Tweede Kamer aangenomen, zoals het was ingediend door het kabinet. Er zijn enkele amendementen aangenomen, die tot enkele wijzigingen hebben geleid:

De belangrijkste wijzigingen zijn:

### **Uitstel invoeren wijziging ketenbepaling**

Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 30 (Van Nieuwenhuizen-Wijbenga en Van Weyenberg). Dit amendement regelt dat de wijziging van de ketenbepaling gelijktijdig plaatsvindt met de wijziging van het ontslagrecht (1 juli 2015 i.p.v. 1 juli 2014). Dit houdt in dat de nieuwe ketenregeling (max 3 contracten voor bepaalde tijd / maximaal 2 jaar / tussenperiode 6 maanden) ongewijzigd is gebleven, maar alleen pas 1 jaar later wordt ingevoerd. De overige voorziene wijzigingen m.b.t. het versterken van de rechtspositie van de flexkrachten worden wel ingevoerd per 1 juli 2014, zoals het er nu naar uitziet. Alleen de ketenbepaling niet.

### **Tijdelijke regeling transitievergoeding kleine werkgevers**

Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 24 (Van Nieuwenhuizen-Wijbenga en Hamer). Dit amendement regelt dat kleine MKB-werkgevers (minder dan 25 werknemers) tot 1 januari 2020 dienstjaren gelegen voor 1 mei 2013 buiten beschouwing mogen laten voor de berekening van de transitievergoeding, ingeval het ontslag is ingegeven door de slechte financiële situatie waarin de werkgever verkeert. Terug te vinden in art. 7:673d BW.

### **Apart artikel over scholingsverplichting werkgever**

Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 29 (Van Weyenberg en Hamer). Dit amendement beoogt de verplichtingen van de werkgever QM de werknemer te scholen expliciet in het BW te verankeren. Dit heeft geleid tot een nieuwe wetbepaling in het wetsontwerp: art.7:611a BW.

### **Terugbrengen verlening bedenktijd van 1 maand naar 3 weken**

Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 34 (Van Nieuwenhuizen-Wijbenga en Hamer). Dit amendement verkort de bedenktijd van de werknemer na instemming met opzegging of een beëindigingsovereenkomst voor het geval de werknemer niet aan zijn informatieplicht over het bestaan van deze bedenktijd voldoet, van een maand naar drie weken. In het oorspronkelijke wetsontwerp was niet voorzien in een verlenging van deze termijn, indien de werkgever de werknemer niet heeft geïnformeerd over de bedenktijd. Bij de Nota n.a.v. het verslag heeft de regering op dit punt een wijziging aangebracht door als sanctie op het niet melden dat er een bedenktijd is, deze termijn te verlengen naar een maand. Dat wordt nu teruggebracht naar 3 weken. Dit is terug te vinden in art. 7:670b lid 3 en art. 7:671 lid 3 BW.

---

### **Geen herplaatsingsverplichting bij verwijtbaar handelen werknemer**

Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 39 (Dijkgraaf). Dit amendement specificceert dat de herplaatsingsverplichting bij opzegging in ieder geval niet in de rede ligt als de opzeggingsgrond verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer is.

### **(Gedeeltelijk) Handhaven aparte toetsing bij ontslag in bijzonder onderwijs**

Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 52 (Dijkgraaf en Schouten). Dit amendement regelt dat de arbeidsovereenkomst van personeel binnen het bijzonder onderwijs zonder instemming van de werknemer kan worden opgezegd als de reden voor de opzegging is gelegen in handelen of nalaten van de werknemer dat onverenigbaar is met de uit de godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag voortvloeiende identiteit van de onderwijsinrichting, mits vooraf toestemming is verleend door een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie. Dit is terug te vinden in art. 7:671 lid 1 sub fa BW. Dit houdt in dat de werkzaamheden van de Commissies van Beroep, zoals we die nu kennen in het bijzonder onderwijs komen te vervallen. Alleen voor zeer bijzondere gevallen, waarbij ontslaggrond in relatie staat tot de grondslag van de school dient nog een aparte toetsing plaats te vinden. Voor het overige dient opzegging van arbeidsovereenkomsten in het onderwijs plaats te vinden via UWV of Kantonrechter.

### **Moties**

Verder zijn er nog enkele moties aangenomen waarin onder meer de regering wordt gevraagd om:  
de mogelijkheden en de voor- en nadelen van een meerjarig tweede contract te onderzoeken;  
te zorgen voor gelijke behandeling bij de arbeidsvoorwaarden tussen payrollwerknemers werkzaam bij de inlener en de eigen werknemers bij de inlener;  
in de regeling op grond van het zevende lid van artikel 671a geen rol toe te bedelen aan de Ontslagadviescommissie bij reguliere zaken, maar slechts bij ingewikkelde gevallen.

### **Planning**

De planning is dat het wetsontwerp in maart 2014 in de Eerste Kamer wordt behandeld en dat een deel van het wetsontwerp per 1 juli 2014 ingevoerd gaat worden. Het grootste gedeelte (het ontslagrecht en de ketenbepaling en wijziging begrip passende arbeid in de WW) zal per 1 juli 2015 worden ingevoerd en de wijziging van de WW-duur per 1 januari 2016.

### **BRON:**

Loe Sprengers  
Sprengers Advocaten  
SPRENGERS  
ADVOCATEN I samen sterk in arbeidsrecht