



De Wet Werk en Zekerheid: wat valt er van te bakken?

Bijlagen

Bijlage 1 Cao-afwijking ketenregeling

4.6: Afwijkende regeling voor leerlingen over arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

- a. Ten aanzien van een werknemer die aan de vakopleiding deelneemt geldt in afwijking van artikel 7:668a lid 1 van het Burgerlijk Wetboek de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd indien:
- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 72 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;
 - meer dan 6 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden.
- b. Indien redelijkerwijs verwacht mag worden dat de vakopleiding binnen een jaar kan worden afgerond, mag de duur van een af te sluiten arbeidsovereenkomst maximaal één jaar bedragen.

Bijlage 2 De individuele arbeidsovereenkomst

ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid "Patisserie Hoeben B.V.", gevestigd te 5757 PZ Liessel aan de Willige Laagt 22, vertegenwoordigd door haar bestuurder Jos Hoeben Holding B.V., te dezen vertegenwoordigd door J.G.W. Hoeben, hierna te noemen de werkgever:
2. (.....), geboren op (.....), wonende te (.....) aan de (.....), hierna te noemen de werknemer:

zijn een arbeidsovereenkomst aangegaan welke wordt beheerst door de volgende voorwaarden en bepalingen:

TOEPASSING CAO

ARTIKEL 1:

Op deze arbeidsovereenkomst zijn van toepassing de huidige en toekomstige bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Bakkersbedrijf, hierna te noemen de CAO. Bepalingen in deze overeenkomst welke in strijd zijn met de CAO zijn nietig.

AANVANG EN DUUR

ARTIKEL 2:

De werknemer treedt met ingang van (.....) bij de werkgever in dienst.

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en wel van (.....) tot (.....).

De arbeidsovereenkomst zal worden verlengd voor bepaalde tijd en wel van (.....) tot (.....)

Na afloop van deze periode eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege, zonder dat hiervoor enige opzeggingshandeling noodzakelijk is.

PROEFTIJD

ARTIKEL 3:

De eerste maand na indiensttreding geldt als proeftijd in de zin van artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek.

Tijdens de proeftijd zijn zowel de werkgever als de werknemer gerechtigd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

TUSSENTIJD OPZEGGEN

ARTIKEL 4:

De werkgever en de werknemer zijn ieder afzonderlijk bevoegd de arbeidsovereenkomst tussentijds op te zeggen. De werkgever behoeft de vooraf verkregen toestemming van het Centrum voor Werk en Inkomen.

Bij de tussentijdse opzegging dient de opzeggingstermijn in acht te worden genomen, conform de bepalingen van de CAO.

Opzegging geschiedt tegen het einde van een betalingsperiode.

FUNCTIE EN BELONING

ARTIKEL 5:

De werknemer is bij de werkgever in dienst getreden in de functie van (.....), in salarisschaal (...) met (...) functiejaren.

Het bruto-uurloon bedraagt op (....) € (....).

ARBEIDSDUUR

ARTIKEL 6:

De arbeidsduur bedraagt bij indiensttreding (.....) uur per week.

De werkzaamheden worden verricht op dagen en tijdstippen die in onderling overleg worden geregeld.

PLAATS WERKZAAMHEDEN

ARTIKEL 7:

De werkzaamheden zullen worden verricht op het bedrijf van de werkgever te 5757 PZ Liessel aan de Willige Laagt 22.

De werknemer is gehouden op andere plaatsen als hiervoor genoemd werkzaamheden te verrichten indien dit naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs van hem verlangd kan worden.

VAKANTIEDAGEN

ARTIKEL 8:

De werknemer heeft recht op vakantie met behoud van loon gedurende 5,2 x de overeengekomen arbeidsduur per week.

De vakantiedagen dienen te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin het recht op vakantie is ontstaan. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast, na overleg met de werknemer.

VAKANTIETOESLAG

ARTIKEL 9:

De werknemer heeft recht op vakantietoeslag welke 8% van het jaarsalaris bedraagt. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand juni.

Onder jaarsalaris wordt verstaan het bruto salaris dat aan de werknemer is betaald van 1 juli tot en met 30 juni.

Wanneer de werknemer slechts een deel van de periode waarover vakantietoeslag wordt berekend in dienst is geweest, heeft hij naar evenredigheid recht op vakantietoeslag.

VERPLICHTING WERKNEMER

ARTIKEL 10:

De werknemer is verplicht de bedongen arbeid, of de passende arbeid indien hij zich daartoe heeft verbonden, zelf en naar beste vermogen te verrichten en zich te houden aan de door of namens de werkgever gegeven voorschriften en/of aanwijzingen omtrent het verrichten van de arbeid, alsmede aan die welke strekken ter bevordering van de goede orde in het bedrijf van de werkgever.

De werknemer is verplicht zich als een goed werknemer te gedragen

Het is de werknemer, behoudens schriftelijke toestemming van de werkgever, verboden zaken van de werkgever voor eigen doeleinden te gebruiken of aan te wenden.

SCHADE

ARTIKEL 11:

De werknemer is jegens de werkgever aansprakelijk voor de schade die hij bij de uitoefening van zijn dienstbetrekking toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de

werkgever tot vergoeding van deze schade is gehouden, doch alleen indien die schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid of indien en voor zover de werknemer voor die schade is verzekerd.

GEHEIMHOUDING

ARTIKEL 12:

Werknemer erkent dat hem door de werkgever geheimhouding is opgelegd van alle bijzonderheden betreffende of verband houdende met het bedrijf van de werkgever. Het is werknemer verboden, hetzij gedurende de arbeidsovereenkomst, hetzij na beëindiging hiervan, op enigerlei wijze aan derden direct of indirect, in welke vorm ook en/of op welke wijze ook, enige mededeling te doen van of aangaande enige bijzonderheid of enige bijzonderheden werkgevers bedrijf betreffende of daarmede verband houdende, op verbeurte aan werkgever van een dadelijk en ineens zonder sommatie of andere voorafgaande verklaring opeisbare boete.

LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE

ARTIKEL 13:

De werknemer heeft gedurende een periode van ten hoogste 26 weken recht op 100% van zijn bruto loon, indien hij de bedongen arbeid niet verricht omdat hij daartoe door ziekte verhinderd is.

Loondoorbetaling is gelijk aan de duur van de arbeidsovereenkomst.

INFORMATIEVERSTREKKING

ARTIKEL 14:

De werknemer geeft hierbij zijn uitdrukkelijke toestemming aan de werkgever om al die informatie zijn persoon betreffende aan een verzekeringsmaatschappij te verstrekken, welke noodzakelijk is voor het afsluiten van een ziekterisicoverzekering en/of voor het verkrijgen van een uitkering uit hoofde van die verzekering.

PENSIOEN

ARTIKEL 15:

De werknemer zal, indien en voor zover van toepassing, door de werkgever worden aangemeld bij het Pensioenfonds voor het Bakkersbedrijf.

OPLEIDING/CURSUS

ARTIKEL 16:

De werknemer is verplicht opleidingen of cursussen te volgen indien deze voor de uitoefening van de dienstbetrekking noodzakelijk zijn, dit ter beoordeling van de werkgever.

DOCUMENTEN EN BEDRIJFSMIDDELEN

ARTIKEL 17:

Het is de werknemer niet toegestaan op welke wijze dan ook alle documenten en/of informatiedragers en/of bedrijfsmiddelen, die hij in verband met zijn werkzaamheden bij de werkgever aan hem ter beschikking zijn gesteld, in zijn bezit te hebben of houden, uitgezonderd voor zover en zolang dit voor de uitoefening van zijn werkzaamheden voor de werkgever is vereist. De werknemer is verplicht om dergelijke documenten en/of informatiedragers en/of bedrijfsmiddelen bij ziekten, bij schorsing en/of non-actiefstelling, alsmede bij het einde van de dienstbetrekking onmiddellijk aan de werkgever ter hand te stellen.

MEDISCH ONDERZOEK

ARTIKEL 18:

De werknemer verleent zijn medewerking aan een medisch onderzoek, indien aan de vervulling van een functie bijzondere eisen op het punt van medisch geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer en van derden bij de uitvoering van de betreffende arbeid. De kosten van een dergelijk onderzoek komen voor rekening van de werkgever.

BOETEBEDING

ARTIKEL 19:

De werknemer is van rechtswege in gebreke, indien hij in strijd met zijn verplichtingen uit hoofde van het artikel inzake geheimhoudingsplicht handelt en zal in afwijking van artikel 7:650 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek aan de werkgever voor iedere overtreding een boete verbeuren van € 5000,00 per overtreding, alsmede een boete van € 500,00 per dag dat de overtreding, na mededeling van de ontdekking daarvan door de werkgever, voortduurt, onverminderd het recht van de werkgever om in plaats hiervan volledige schadevergoeding te vorderen.

ADMINISTRATIEVE VERPLICHTINGEN

ARTIKEL 20:

De werknemer is verplicht zijn medewerking te verlenen aan administratieve procedures die samenhangen met het dienstverband. Hieronder wordt mede begrepen de medewerking die gelden uit hoofde van de Wet op de Identificatieplicht, en het verstrekken en/of invullen van verklaringen in het kader van de Loonbelasting en Sociale verzekeringswetgeving.

EENZIJDIG WIJZIGINGSBEDING

ARTIKEL 21:

De werkgever is gerechtigd de in deze arbeidsovereenkomst voorkomende bepalingen eenzijdig te wijzigen indien bij deze wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

TOEPASSELIJK RECHT

ARTIKEL 22:

Op deze arbeidsovereenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus in drievoud getekend te Liessel op (.....).

De werkgever:

Voor haar:.....

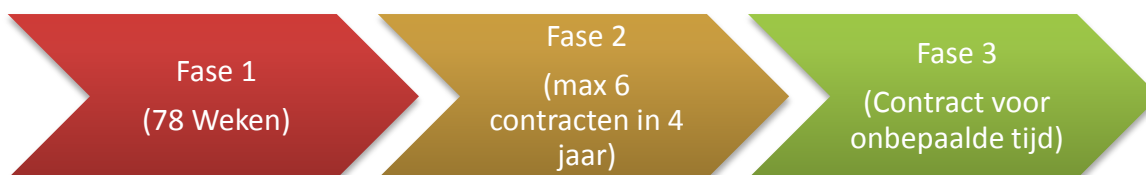
De werknemer:

.....

Bijlage 3 Cao voor uitzendkrachten

Cao ABU

Op 7 oktober 2014 hebben de vakbonden een akkoord bereikt over een nieuwe cao voor de uitzendkrachten. De cao zal per 30 maart 2015 intreden en in de cao is de WWZ verwerkt. Zoals in de huidige cao al geldt, zal de eerste fase 78 weken bedragen. Dat betekent dat een werknemer eerst 78 weken gewerkt moet hebben alvorens de ketenbepaling begint. Vervolgens is in de cao opgenomen dat in fase twee maximaal zes contracten in vier jaar aangeboden mogen worden voordat de werknemer recht heeft op een vast contract bij het uitzendbureau. Daardoor kan een werknemer dus 5,5 jaar werkzaam namens een uitzendbureau, bij hetzelfde bedrijf, alvorens hij recht heeft op een vast contract.¹



Cao NBBU

Op 1 juni 2014 zijn de contractspartijen een nieuwe cao overgekomen die geldt tot en met 31 mei 2019. In principe staat in de cao NBBU hetzelfde als in de cao ABU. Echter heeft NBBU in de cao opgenomen dat werknemers eerst 130 weken arbeid moeten verrichten namens het uitzendbureau, voordat de ketenbepaling in werking treedt. Doordat de cao ook geldt op 1 juli 2015, zal het overgangsrecht van toepassing zijn. Dat houdt dus in dat de regeling blijft gelden totdat een nieuwe cao wordt overeengekomen of uiterlijk 1 juli 2016. Aangezien niet de verwachting is dat voor 1 juli 2016 een nieuwe cao overeengekomen wordt, zal de bepaling in de cao gelden tot 1 juli 2016. Vanaf 1 juli 2016 geldt dus dat de eerste fase niet langer dan 78 weken mag bedragen.

Na afloop van de eerste fase, gaat de tweede fase in. In de cao is opgenomen, evenals bij ABU, dat maximaal zes contracten in vier jaar overeengekomen kan worden. Na verloop van deze periode heeft de werknemer recht op een vast contract. Afhankelijk van het overgangsrecht kan een werknemer dus 5,5 of 6,5 jaar flexibel werkzaam zijn.²

Cao NBBU vanaf 1 juni 2014



¹ 'ABU en bonden akkoord over vernieuwd CAO voor Uitzendkrachten', *payrollselect* geraadpleegd op 29 oktober 2014, www.payrollselect.nl klik op: ABU en bonden akkoord over vernieuwde cao voor Uitzendkrachten.

² 'Wet Werk en Zekerheid en de NBBU-cao voor uitzendkrachten', *flexmarkt* geraadpleegt op 30 oktober 2014, www.flexmarkt.nl, zoek op: NBBU-cao.

Cao NBBU vanaf 1 juli 2016



Cao ABU algemeen verbindverklaring aangevraagd

Voor de wijzigingen in de cao ABU wordt een algemeen verbindendverklaring aangevraagd. De huidige cao is ook algemeen verbindend verklaard. Dat houdt in dat de cao geldt voor iedere uitzendkracht. Indien de ABU algemeen verbindend wordt verklaard, zullen de uitzendovereenkomst op basis van de cao ABU worden afgesloten, omdat de cao geldt voor de gehele bedrijfstak.³

³ 'ABU en bonden akkoord over vernieuwd CAO voor Uitzendkrachten', *payrollselect* geraadpleegd op 29 oktober 2014, www.payrollselect.nl klik op: ABU en bonden akkoord over vernieuwde cao voor Uitzendkrachten.

Bijlage 4 Ontwerpbesluit transitievergoeding

Het nieuwe art. 7:673 BW bepaalt de transitievergoeding. Hierin staat ook opgenomen dat bepaalde kosten in mindering mogen worden gebracht door de werkgever op de transitievergoeding. Welke kosten dat zijn en onder welke voorwaarden die kosten in mindering gebracht mogen worden staat in niet het artikel opgenomen. Hiervoor is het "Ontwerpbesluit Transitievergoeding" ontworpen. Volgens het ontwerpbesluit zijn er twee soorten kosten die in mindering gebracht kunnen worden. Namelijk de transitiekosten en de inzetbaarheidskosten.

Transitiekosten

Transitiekosten zijn kosten die gemaakt worden in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Deze kosten worden gemaakt op het moment er al sprake is van een dreigend ontslag. De kosten worden gemaakt om de periode van de werkloosheid te verkorten, dan wel werkloosheid te voorkomen. Hierbij kan gedacht worden aan kosten voor outplacement en het in acht nemen van een langere opzegtermijn dan tussen partijen zou gelden, waardoor de werknemer tijd krijgt om ander werk te zoeken.

Inzetbaarheidskosten

Inzetbaarheidskosten zijn kosten die gemaakt zijn met als doel een bredere inzetbaarheid van de werknemer te creëren. Deze kosten zijn vaak al gemaakt voordat een situatie van een dreigend ontslag ontstaat. Het gaat hierbij niet om kosten die gemaakt worden ten behoeve van de functie die de werknemer uitvoert of de inzetbaarheid van de werknemer binnen de organisatie van de werkgever. Kosten die wel tot de inzetbaarheidskosten behoren zijn onder andere cursussen ter bevordering van de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer of andere niet werk gerelateerde cursussen, zoals bijvoorbeeld een taalcursus. Een werkgever mag geen voordeel genieten van de cursussen die de werknemer volgt.⁴

Algemene voorwaarden

Om kosten in mindering te kunnen brengen dienen werknemer en werkgever schriftelijk overeen te komen dat bepaalde specifieke kosten in mindering gebracht worden op de transitievergoeding. Als bepaalde kosten al in de cao of een sociaal plan zijn opgenomen vervalt deze voorwaarde indien de werknemer hiervan gebruik wil maken.

Slechts de kosten die zijn gemaakt door de werkgever zelf, kunnen in mindering worden gebracht. In geval van opvolgend werkgeverschap kunnen de kosten die gemaakt zijn door de voorgaande werkgever niet in mindering worden gebracht. Als de werkgever vervolgens de kosten die hij heeft gemaakt, in mindering wil brengen, is vereiste dat de voorziening die voortvloeit uit de kosten ook daadwerkelijk door de werknemer is gebruikt.

Loonkosten mogen niet worden afgetrokken van de transitievergoeding. Het is mogelijk dat een werknemer een cursus tijdens werktijd heeft gevolgd. Slechts de kosten van de cursus mogen dan worden afgetrokken. Een situatie waarin de loonkosten wel afgetrokken mogen worden, is als werkgever en werknemer een langere opzegtermijn overeenkomen dan tussen partijen zou gelden en waarbij de werknemer geen arbeid hoeft te verrichten in die periode.

De kosten die de werkgever in mindering wil brengen moeten in redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor de kosten zijn gemaakt. De kosten mogen niet buitensporig hoog zijn.

⁴ 'De transitievergoeding verlagen. Wanneer mag dat?', *advocatenkantoorbloem* geraadpleegd op 2 december 2014, www.advocatenkantoorbloem.nl Klik op nieuwsberichten. Klik op: De transitievergoeding verlagen. Wanneer mag dat?.

Daarmee wordt bedoeld dat aftrek slechts mogelijk is als de kosten volgens maatschappelijk gebruik redelijk zijn in verhouding tot het doel ervan.

Inzetbaarheidskosten kunnen slechts worden afgetrokken van de transitievergoeding als deze kosten binnen vijf jaar voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt. De regering is van mening dat kosten die gemaakt zijn voor een bredere inzetbaarheid van de werknemer door middel van scholing op den duur hun kracht verliezen. Daarom heeft de regering de termijn van vijf jaren opgenomen. Werknemer en werkgever kunnen een kortere of langere periode overeenkomen.

Voor transitiekosten geldt dat de kosten tot stand komen door maatregel die getroffen worden aan het einde van een dienstverband. Daardoor kan het tijdsverloop, tussen het treffen van de maatregel en het doel, niet leiden tot het niet in verhouding staan tot het doel waarvoor de kosten zijn gemaakt. De transitie volgt vrijwel direct op de maatregel.

Bijlage 5 Data-overzicht inwerkingtreding Wet Werk en Zekerheid

Onderwerp	Inwerkingtreding
De ketenbepaling	1 juli 2015
Nieuw begrip van opvolgend werkgeverschap	1 juli 2015
Verbod op proeftijd bij contracten dan zes maanden	1 januari 2015
Scholingsplicht	1 juli 2015
Loondoorbetalingsverplichting, omkering van de bewijslast	1 januari 2015
Loondoorbetalingsverplichting, calamiteitenregeling	1 april 2016
Aanzegtermijn in acht nemen	1 januari 2015, geldt alleen voor contracten die eindigen op of na 1 februari 2015.
Verbod op concurrentiebeding	1 januari 2015
Verlenging van uitzendbeding bij cao	1 januari 2015
Nieuw ontslagrecht	1 juli 2015
Transitievergoeding	1 juli 2015

Bijlage 6 De ketenbepaling en het opvolgend werkgeverschap

	Huidige regelgeving	Na invoering van de WWZ	Het gevolg	Overige opmerking
Duur van de ketenbepaling	36 maanden	24 maanden	Doordat de maximale duur van de keten verkort, hebben werknemers met een tijdelijk contract sneller recht op een contract voor onbepaalde tijd.	Contracten die zijn afgesloten vóór 1 juli 2015 vallen nog onder de oude regelgeving. Contracten die na 1 juli 2015, op basis van een cao waarop een overgangsrecht geldt, vallen ook onder het huidige recht.
Maximaal aantal opvolgende tijdelijke contracten	3 contracten	3 contracten	Mogelijk dient de duur van het derde contract aangepast te worden, omdat dit volgens de huidige systematiek bij Patisserie Hoeben 1,5 jaar bedraagt en daardoor na verloop van 24 maanden een contract voor onbepaalde tijd inhoudt.	
Maximale duur tussenpozen	3 maanden	6 maanden	Door de verlenging van een tussenpoos behoort een contract tot de keten als deze binnen zes maanden na het voorgaande contract wordt aangeboden door de werkgever aan de werknemer.	
Afwijking bij cao	Bij cao mag onbeperkt afgeweken worden van de duur van de ketenbepaling, het aantal tijdelijke contracten en de maximale duur van de tussenpozen.	Bij cao mag niet meer worden afgeweken van de duur van tussenpozen. De maximale duur van de ketenbepaling mag worden verlengd tot maximaal vier jaar en het aantal tijdelijke contracten mag niet meer dan zes opvolgende contracten bedragen. Daarbij mag het uitsluitend gaan om uitzendcontracten betreft of functies waarvan de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit vereist.	Op dit moment wordt bij cao afgeweken van de ketenbepaling als het gaat om contracten voor leerlingen. Na invoering van de WWZ vallen leerlingen niet meer onder de mogelijkheid om bij cao van af te wijken. De huidige cao loopt tot 1 april 2015 en als er geen nieuwe cao wordt overeengekomen blijft de huidige cao voortbestaan. Als geen cao wordt overeengekomen of de cao wordt voor 1 juli 2015 overeengekomen en	

			de huidige regeling m.b.t. de leerlingen blijft dan bestaan totdat een nieuwe cao wordt overeengekomen of uiterlijk tot 1 juli 2016.	
Uitzondering op ketenbepaling	Contract van drie maanden dat volgt op contract van drie jaar of langer wordt niet meegerekend bij de duur van de keten.	Contract van drie maanden dat volgt op contract van twee jaar of langer wordt niet meegerekend bij de duur van de keten. De ketenbepaling gaat niet op voor werknemers jonger dan 18 jaar en die gemiddeld 12 uur of minder per week werken. De ketenbepaling gaat ook niet op voor leerlingen die werken in het kader van hun vakopleiding.	De ketenbepaling begint dus pas te lopen op het moment dat een werknemer de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt. Leerlingen vallen volgens de cao nog onder de ketenbepaling. Maar door de invoering van de WWZ, behoren zij niet meer tot de ketenbepaling.	De leerlingen vallen mogelijk onder het overgangsrecht. Zie hiervoor afwijking bij cao in bovenstaande rij.
Opvolgend werkgeverschap	Opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, waarbij de nieuwe werkgever inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer en ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.	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 redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.	Door de wijziging zal er sneller sprake zijn van opvolgend werkgeverschap. De opvolgende werkgever hoeft namelijk geen kennis meer te hebben van de hoedanigheid of geschiktheid van de werknemer	

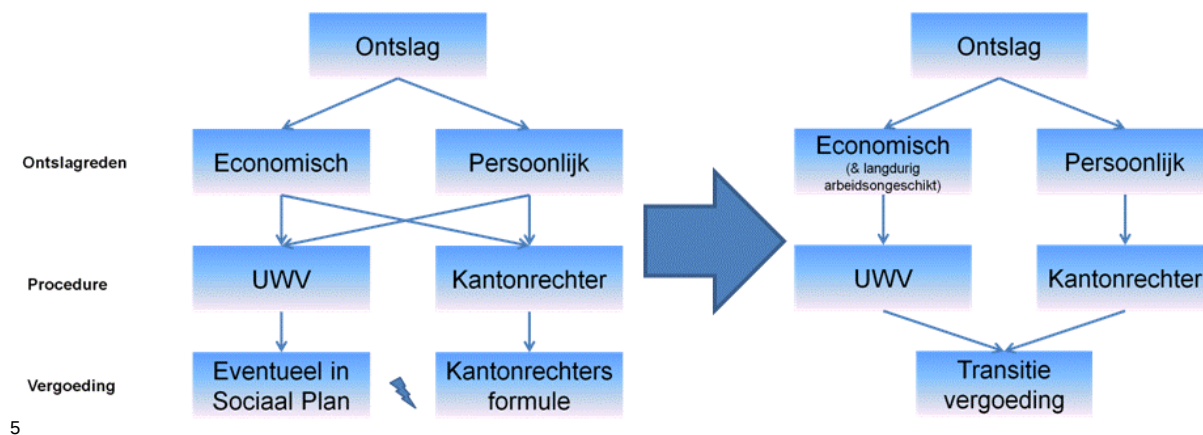
Bijlage 7 Verbetering rechtspositie van flexibele arbeidskrachten

	Huidige regelgeving	Na invoering van de WWZ	Het gevolg	Overige opmerking
Proeftijd	Proeftijd van maximaal één maand bij een contract van maximaal twee jaar, of maximaal twee maanden bij contracten langer dan twee jaar.	Idem, maar proeftijd bij contracten van zes maanden of korter is verboden.	Kortdurende contracten zonder proeftijd niet meer mogelijk. Contract korter dan zes maanden kan dan slechts eindigen van rechtswege of door tussentijdse opzegging.	Geldt voor arbeidsovereenkomsten die gesloten worden op of na 1 januari 2015. Oude contracten vallen onder huidige regeling.
Scholingsplicht	N.v.t.	Een werknemer moet in staat worden gesteld scholing te volgen met als doel het behoud van zijn arbeidsovereenkomst.	Kosten voor scholing van de werknemer. Geen scholing van de werknemer, betekent dat een werknemer niet ontslagen kan worden op grond van ongeschiktheid.	Scholingskosten gemaakt waar de werkgever geen voordeel van heeft, mogen van de transitievergoeding worden afgetrokken.
Loondoorbetaling bij niet verrichten arbeid	Geen arbeid, geen loon, tenzij dit in redelijkheid aan de werkgever is te wijten.	Geen arbeid, wel loon, tenzij dit in redelijkheid aan de werknemer is te wijten.	Werkgever moet aantonen dat werknemer arbeid niet heeft kunnen verrichten door toedoen van werknemer. Daarnaast moet werkgever aantonen dat werknemer zich niet bereid heeft verklaard de arbeid te verrichten. Dat laatste is bijna onmogelijk om aan te tonen. De werkgever zou daardoor vaker het loon van een werknemer moeten doorbetalen bij het niet verrichten van arbeid.	Houdt rechtspraak in de gaten, want mogelijk wordt bij rechtspraak het aantonen van de bereidheid duidelijker. Niet verrichten van arbeid door overmacht, betekende voorheen dat werknemer geen recht had op loon, omdat dit niet aan werkgever kon worden toegerekend. Per 1 januari heeft een werknemer wel recht op loondoorbetaling, omdat overmacht niet aan de werknemer kan worden toegerekend.
Afwijkingsmogelijkheid loondoorbetaling	Eerste zes maanden bij schriftelijke overeenkomst. Bij cao kan dit onbeperkt worden verlengd.	Eerste zes maanden bij schriftelijke overeenkomst. Bij cao kan slechts worden afgeweken voor bepaalde functies. Het dient hierbij te gaan om functies die slechts incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang	Geen gevolg, tenzij in cao functies worden opgenomen. Voor deze functies hoeft geen loon te worden doorbetaald bij het niet verrichten van de arbeid.	

		hebben.		
Aanzegtermijn	N.v.t.	Minimaal één maand voor het einde van contracten voor bepaalde tijd, schriftelijk aan de werknemer laten weten of de werkgever het contract wil verlengen en zo ja, onder welke voorwaarden. Geldt niet voor contracten van zes maanden of korter.	Niet of onjuist aanzeggen, geeft werknemer het recht om maandloon te vorderen. Bij niet of niet juist wordt aangezegd, wordt de overeenkomst automatisch verlengd voor dezelfde periode en voorwaarden als reeds gold. Tenzij 4 ^{de} verlenging, dan vast contract. Te laat aanzeggen, geeft werknemer het recht maandloon naar rato te vorderen.	Geldt voor overeenkomsten die aflopen op of na 1 februari 2015.
Concurrentiebeding	Zowel bij contracten voor bepaalde als onbepaalde tijd.	Verboden bij contracten voor bepaalde tijd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen. Beding bij contracten voor onbepaalde tijd blijft toegestaan.	Geen gevolgen, want contracten beschikken niet over concurrentiebeding.	Indien in toekomst alsnog concurrentiebeding wordt opgenomen, dient Patisserie Hoeben door middel van de zwaarwegende bedrijfsbelangen te motiveren in het beding, waarom het een concurrentiebeding noodzakelijk acht. Contracten voor onbepaalde tijd mogen over concurrentiebeding beschikken, maar wetgever denkt na over plannen om ook daar het gebruik van het concurrentiebeding in te perken.

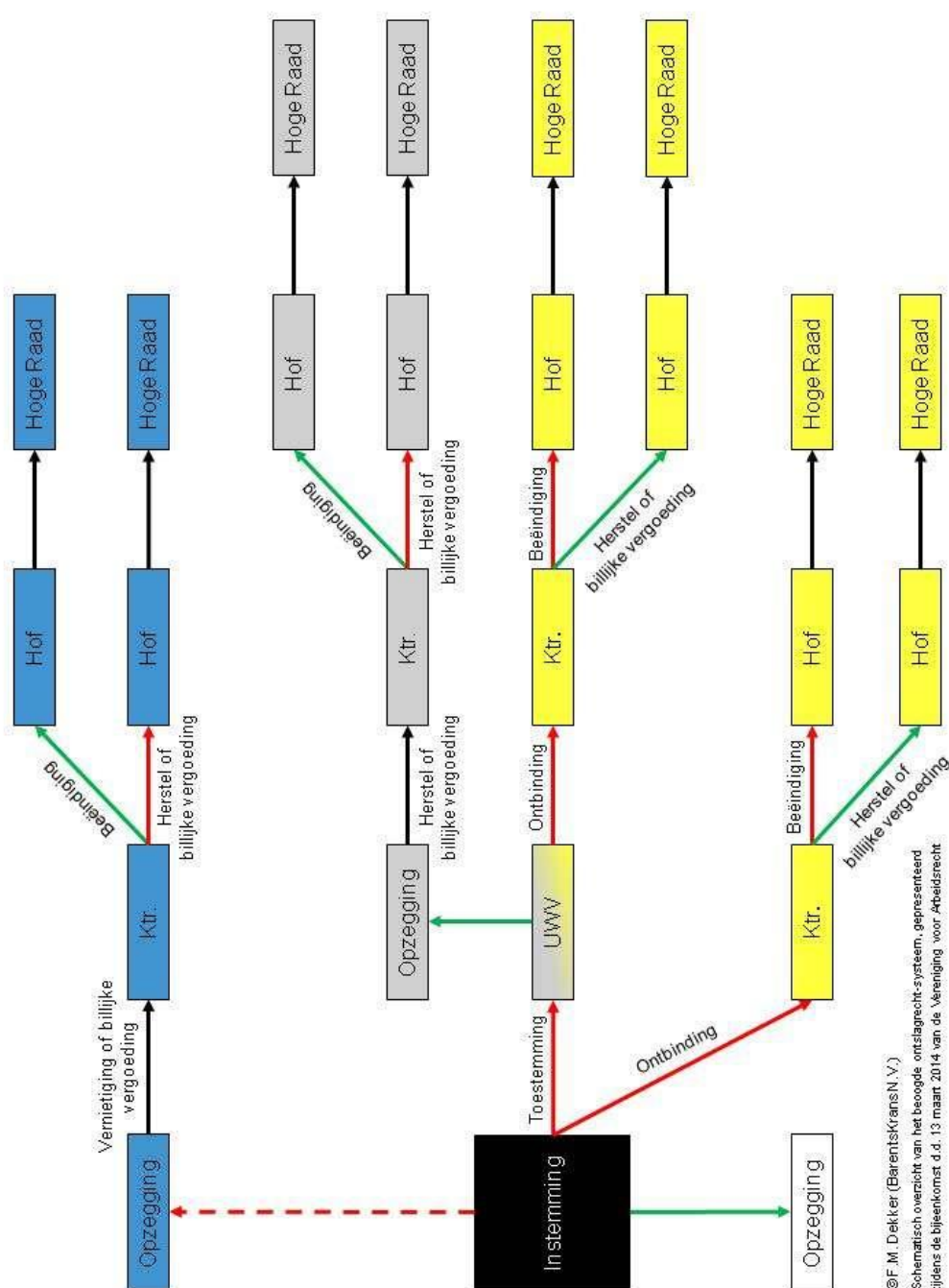
8. Ontslagroutes

Hieronder treft u de ontslagroutes aan per 1 juli 2015. In het eerste figuur treft u een vereenvoudigde weergave van de ontslagprocedure aan. In het tweede figuur treft u de procedure inclusief het hoger beroep en cassatie aan.



5

⁵ Wetsvoorstel Werk en Zekerheid, inclusief Memorie van Toelichting, *Kamerstuk II*, 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 48.



⁶ 'Notitie Wetsvoorstel werk en zekerheid (33818) Vragen en opmerkingen ten behoeve van de behandeling van de Eerste Kamer', VAAN geraadpleegd op 3 december 2014, www.va-an-arbeidsrecht.nl, zoek op: 'Notitie Wetsvoorstel werk en zekerheid'.