

# Het overgangsrecht van de Wet werk en zekerheid: technisch en belangrijk!

TRA 2015/3

De Wet werk en zekerheid (WWZ) is best technisch en daarom ook niet meteen toegankelijk. Dat geldt nog sterker voor het overgangsrecht. Toch spelen er voor en na de inwerkingtreding vragen als: moet ik nu de oude tussenpoos nemen om de keten te berekenen? En geldt straks het sociaal plan met de kantonrechtersformule of de transitievergoeding of allebei? De WWZ wisselt eerbiedigende en onmiddellijke werking af. Het overgangsrecht dat ziet op de cao-bepalingen vergt bijzondere aandacht. Dit artikel is opgesplitst in twee delen. In dit eerste deel bespreken wij het overgangsrecht behorende bij de versterking van de positie van flexwerkers (art. XXI-la-art. XXII d WWZ en art. XXIII WWZ) behalve het overgangsrecht behorende bij de ketenregeling (art. XXII e WWZ). Dit wordt in het tweede deel besproken samen met het overgangsrecht behorende bij de hervorming van het ontslagrecht (art. XXII WWZ).

## 1. Inleiding

De WWZ is een feit: op 1 januari a.s. zijn de eerste wijzigingen in werking getreden. Het afgelopen jaar is er het nodige gezegd en geschreven over de WWZ, maar hierbij is het overgangsrecht grotendeels onderbelicht gebleven. En dat is niet terecht. Het overgangsrecht is weliswaar naar zijn aard een tijdelijke maatregel, maar dit neemt niet weg dat er de komende periode veelvuldig een beroep op zal (kunnen) worden gedaan. Het is dus de hoogste tijd voor een nadere bespreking van het overgangsrecht<sup>2</sup>.

## 2. Hoofddregel: onmiddellijke werking van de WWZ

Men moet zich allereerst realiseren dat het overgangsrecht in de WWZ slechts de uitzondering op de hoofddregel is. En die hoofddregel is onmiddellijke werking: een nieuwe wet is vanaf de datum van inwerkingtreding direct van toepassing op nieuwe én bestaande rechtsposities en verhoudin-

gen.<sup>3</sup> Met andere woorden, de WWZ geldt niet alleen voor arbeidsovereenkomsten die worden gesloten op of na de inwerkingtreding van de WWZ, maar ook voor arbeidsovereenkomsten die al bestaan op het moment dat de WWZ in werking treedt. Dit is alleen anders indien er een beroep op het overgangsrecht kan worden gedaan. Wij komen daar zo op terug.

Door de onmiddellijke werking van de WWZ moet vanaf 1 januari 2015 dan wel vanaf 1 juli 2015 met een nieuwe bril naar reeds bestaande arbeidsovereenkomsten worden gekeken. Dit betekent bijvoorbeeld het volgende.

- Een werknemer wiens arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op 1 juli 2015 en die voldoet aan de voorwaarden van art. 7:673 (nieuw) BW, heeft recht op een transitievergoeding. De gewerkte maanden vóór 1 juli 2015 tellen mee voor de 24-maanden eis van art. 7:673 (nieuw) BW en voor de berekening van de hoogte van de vergoeding. Omdat ook arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar met tussenpozen van minder dan 6 maanden hebben opgevolgd hierbij in acht moeten worden genomen (art. 7:673 lid 4 sub b (nieuw) BW), kan een contract voor bepaalde tijd dat onder het nieuwe recht van rechtswege afloopt soms leiden tot een aanzienlijke vergoeding. Dit is bijvoorbeeld het geval in sectoren waarin veel gewerkt werd met contracten voor bepaalde tijd die elkaar met meer dan drie maar minder dan zes maanden opvolgden, zoals de culturele sector.
- Een werknemer die op 1 juli 2015 op staande voet wordt ontslagen, zal, indien hij het ontslag wil aanvechten, binnen twee maanden een verzoekschrift moeten indienen bij de kantonrechter (art. 7: 686a lid 4 (nieuw) BW). Het maakt hierbij niet uit of hij wordt ontslagen wgens (wan)gedrag dat voor 1 juli 2015 plaatsvond.

De onmiddellijke werking geldt overigens niet alleen voor individuele arbeidsovereenkomsten. Ook de bestaande cao's moeten door een nieuwe bril worden bekeken. Dit betekent bijvoorbeeld dat vanaf 1 juli 2015 cao-bepalingen waarin is afgeweken van het opzegverbod tijdens ziekte niet langer geldig zullen zijn. Onder huidig recht is het mogelijk om bij cao af te wijken van het opzegverbod tijdens ziekte (art. 7:670 lid 1 jo. lid 13 BW). Onder de WWZ is dit niet langer mogelijk. Door de onmiddellijke werking zullen dergelijke

1 J.S. Engelsman is advocaat te Amsterdam. Zij is gespecialiseerd in arbeidsrecht. J.M. van Slooten is advocaat te Amsterdam. Hij is tevens hoogleraar arbeidsrecht aan de UvA.

2 Wij gaan in dit artikel uit van het overgangsrecht van art. XII-art. XIII zoals dat luidt na de 5<sup>e</sup> Nota van Wijziging bij de reparatiewet (*Kamerstukken II* 2014/15, 33988, nr. 21). De tekst is afgesloten per 15 november 2014. Op dat moment was de reparatiewet (Verzamelwet SZW 2015) aangenomen door de Tweede Kamer.

3 Regeling van de minister-president, Minister van Algemene Zaken, van 18 november 1992, nr. 92M008337, houdende vaststelling van de Aanwijzingen voor de regelgeving, *Stcrt.* 1992, 230. In werking getreden op 1 januari 1993. De wetgever heeft zich overigens niet uitgelaten over de toepasselijkheid van de Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek. Er zijn zowel argumenten voor als tegen de toepasselijkheid. Per saldo is dit echter irrelevant, omdat deze wet voor de WWZ geen relevante bepalingen bevat. Wij laten deze wet dan ook verder buiten beschouwing.

cao-bepalingen vanaf 1 juli 2015 dus niet langer geldig zijn (zie het nieuwe lid 14). Hetzelfde geldt voor cao-bepalingen waarin ten nadele van de werknemer is afgeweken van de minimale resterende opzegtermijn van één maand nadat de werkgever een ontslagvergunning van het UWV heeft gekregen (art. 7:672 lid 4 jo. lid 7 BW). Deze afwijking is evenmin nog langer geldig onder de WWZ.<sup>4</sup>

### 3. Het overgangsrecht onder de WWZ

Zoals wij hiervoor al stelden, is overgangsrecht de uitzondering op de hoofdregel van onmiddellijke werking. Het overgangsrecht zorgt ervoor dat het oude recht (tijdelijk) nog van toepassing blijft na de inwerkingtreding van een nieuwe wet. Men spreekt in dit verband wel van eerbiedigende werking (indien het oude recht blijvend van toepassing wordt verklaard) of uitgestelde werking (indien het oude recht tijdelijk nog van toepassing blijft).<sup>5</sup> Het overgangsrecht bevat op zichzelf geen materiele normen; het bepaalt slechts wanneer welke regelgeving van toepassing is.

Door het overgangsrecht kan men dus nog (tijdelijk) met de oude bril op naar reeds bestaande arbeidsovereenkomsten blijven kijken. Zo kent de WWZ op een aantal punten *eerbiedigende* werking toe aan het oude recht voor wat betreft individuele arbeidsovereenkomsten die tot stand zijn gekomen voor de inwerkingtreding van de WWZ. Het gaat daarbij om het moment van *totstandkoming* van de overeenkomst, zoals bijvoorbeeld bij proeftijdbedingen (art. XXIIb lid 1 WWZ) en uitzendovereenkomsten (art. XXIII lid 1 WWZ). De wetgever heeft hiervoor gekozen, omdat een werkgever en werknemer in de regel gebonden zullen zijn aan de arbeidsovereenkomst vanaf het moment dat deze is aangegaan en niet pas vanaf het moment waarop de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk inwerking treedt.<sup>6</sup>

Voor cao's – en de daaruit voortvloeiende individuele arbeidsovereenkomsten – wordt *uitgestelde* werking toegekend aan het nieuwe recht. Dat wil zeggen dat de WWZ van toepassing wordt als de looptijd van de cao is verstreken, maar uiterlijk op 1 juli 2016.<sup>7</sup> In tegenstelling tot de bepalingen voor individuele arbeidsovereenkomsten, geldt voor cao's niet de eis van totstandkoming. In plaats daarvan is het criterium dat de cao op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van de WWZ 'geldend' moet zijn (zie bijvoorbeeld art. XXIIa lid 1 WWZ). De wetgever heeft zich niet uitgelaten over wat bedoeld wordt met 'geldend'. Betekent dit dat voldoende is dat een cao voor de inwerkingtre-

dingsdatum tot stand is gekomen en aangemeld? Of moet de cao ook al in werking zijn getreden? En hoe zit het met cao's die op een later tijdstip worden gesloten en vervolgens met terugwerkende kracht tot de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van de WWZ terugwerken? De werkgever zwijgt hierover; wij verwachten dat het antwoord van de rechter negatief zal zijn. Op de vraag of de ontslagcommissie die het UWV vervangt, met terugwerkende kracht middels een cao bevoegd kan worden gemaakt (art. 7:671a lid 2 (nieuw) BW), heeft de minister geantwoord dat dit niet kan.<sup>8</sup> Het ligt dan enigszins in de rede dat een vergelijkbaar antwoord komt als het om overgangsrecht gaat.

Na deze algemene beschouwingen zullen we in het vervolg van dit artikel in detail ingaan op de verschillende overgangsrechtelijke bepalingen.

### 4. Loondoorbetaling (art. XXIIa WWZ)

De art. 7:627 BW en art. 7:628 lid 1 BW plegen in samenhang te worden gezien en worden ook wel de risicoregeling genoemd. Deze regeling wordt voortaan omgekeerd geformuleerd. Thans is de hoofdregel "geen arbeid, geen loon, tenszij..". In de nieuwe situatie zal dat zijn: "geen arbeid, wèl loon, tenszij..". Dit wordt doorgevoerd door art. 7:627 BW te laten vervallen en art. 7:628 lid 1 (hoofdregel) en 9 BW (de WW Calamiteitenregeling) aan te passen. Dit deel zal vermoedelijk per 1 april 2016 in werking treden.<sup>9</sup> Dat dit niet gelijk per 1 januari of 1 juli 2015 gebeurt houdt verband met de WW calamiteitenregeling, die de Werktijdverkortingsregeling ex art. 8 lid 3 BBA en de onwerkbaarweering ex art. 18 WW moet gaan vervangen. Ook art. 8 BBA zal vermoedelijk pas per 1 april 2016 vervallen.

De andere wijzigingen in art. 7:628 BW zijn al wel per 1 januari 2015 in werking getreden. Tot die bepalingen behoren de leden 5 tot en met 7. Het grootste verschil is dat onder de nieuwe versie van deze bepalingen niet langer zonder meer bij cao kan worden afgeweken van de hoofdregel van lid 1. Art. XXIIa WWZ beoogt ten dele te voorkomen dat voor 1 januari 2015 overeengekomen afwijkingen als gevolg van de onmiddellijke werking van de WWZ ongeldig zouden worden. Art. XXIIa lid 1 WWZ regelt dat een van art. 7:628 (nieuw) BW afwijkende cao-bepaling die al gold op 31 december 2014, eerbiedigende werking kent tot het eerste van de volgende twee momenten: 1. het moment waarop die cao is geëindigd of 2. het moment waarop 18 maanden na de inwerkingtreding van de wet zijn verstreken, derhalve 1 juli 2016.<sup>10</sup> Dit is een uitwerking van het amendement Van Nieuwenhuizen-Wijbenga en Van Weyenberg.<sup>11</sup>

4 Voor de volledigheid merken wij op dat dit in een individueel geval anders kan zijn. Bijv. in geval van een opzegging die na 1 juli 2015 plaatsvindt, maar waarvan de toestemming van het UWV is verkregen voor 1 juli 2015. In dat geval kan een beroep worden gedaan op het overgangsrecht van art. XXII WWZ en zal het 'oude' ontslagrecht nog van toepassing blijven op deze opzegging.

5 Regeling van de minister-president, Minister van Algemene Zaken, van 18 november 1992, nr. 92M008337, houdende vaststelling van de Aanwijzingen voor de regelgeving, *Stcrt.* 1992, 230.

6 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 53 (MvT).

7 Uitgezonderd lid 2 van art. XXIIa.

8 *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 20-22 (MvT).

9 *Stb.* 2014, 274.

10 In de MvT van de Verzamelwet SZW 2015 wordt op p. 43-44 ten onrechte nog uitgegaan van een inwerkingtreding per 1 juli 2014 en wordt derhalve – eveneens ten onrechte – doorgeluid tot 1 januari 2016.

11 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 30 (Amendement).

Dit overgangsrecht geldt ook voor arbeidsovereenkomsten die na 1 januari 2015 worden gesloten en die vallen onder een dergelijke cao of regeling. Wel is vereist dat de cao of regeling reeds voor 1 januari 2015 gold. Anders gezegd: als er op 31 december 2014 al een cao van kracht is die toestaat om onbeperkt van art. 7:628 lid 1 BW af te wijken en die cao loopt tot 1 juli 2016, dan kan met een werknemer die op, bijvoorbeeld, 1 oktober 2015 in dienst treedt, rechtsgeldig worden afgesproken dat gedurende de periode tot 1 juli 2016 van de loondoorbetalingsverplichting kan worden afgeweken (negen maanden en derhalve langer dan op grond van art. 628 lid 7 (nieuw) BW is toegestaan).

Het overgangsrecht met betrekking tot art. 7:628 BW geldt alleen voor cao-bepalingen en niet voor afwijkingen in de individuele arbeidsovereenkomst. In de praktijk is dit echter geen probleem omdat ook onder het nieuwe recht gedurende de eerste zes maanden mag worden afgeweken van art. 7:628 lid 1 BW. Afwijkingen bij cao of individuele overeenkomst van art. 7:628 lid 2, 3 en 4 BW zijn niet meer toegestaan onder het nieuwe recht en zijn dus vervallen per 1 januari 2015. Het gaat hier om variabel loon en de aftrek van socialezekerheidsuitkeringen. Het komt echter zelden voor dat van deze bepalingen wordt afgeweken.<sup>12</sup>

In art. XXIIa lid 2 WWZ is een aparte regeling opgenomen in verband met de Calamiteitenregeling WW. Hierin wordt geregeld dat de mogelijkheid om, conform het oude zevende lid van art. 7:628 BW, bij cao of regeling af te wijken van art. 7:628 lid 1 BW blijft bestaan tot 1 april 2016, maar dit alleen voor zover deze afwijking betrekking heeft op buitengewone natuurlijke omstandigheden als bedoeld in art. 18 WW.<sup>13</sup> Deze bepaling is naar onze mening overbodig omdat zij ten onrechte aanneemt dat de termijn gedurende welke gebruik kan worden gemaakt van afwijkingen bij cao eindigt op 1 januari 2016, terwijl dit 1 juli 2016 moet zijn. Aangezien de beoogde inwerkingtredingsdatum van de WW Calamiteitenregeling 1 april 2016 is, zal er geen probleem ontstaan.

## 5. Het proeftijdbeding (art. XXIIb WWZ)

Het belangrijkste dat op dit vlak in de WWZ wijzigt is dat er geen proeftijd meer kan worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden (art. 7:652 lid 4 (nieuw) BW). Van die regel mag niet bij cao of overeenkomst worden afgeweken (lid 8 nieuw). Het overgangsrecht houdt in dat het oude recht van toepassing blijft op arbeidsovereenkomsten die tot stand zijn gekomen voor 1 januari 2015 (art. XXIIb lid 1 WWZ). Een op 2 december 2014 overeengekomen contract voor 6 maanden, dat pas op 1 januari 2015 in werking is getreden, mag dus nog een proeftijd van een maand bevatten.

12 Soms bevat een afspraak over variabel loon in feite een afwijking van art. 628 lid 3 BW; zie G.C. Boot, 'Bonussen, toeslagen, de bedrijfsauto en art. 7:628 BW', *ArbeidsRecht* 2011/49, die verwijst naar de studie van mr. Marjolein Zomer hierover.

13 *Kamerstukken II 2014/15*, 33988, nr. 3, p. 43-44 (MvT).

In een zeer laat stadium heeft de wetgever in de Reparatiewet aan art. XXIIb WWZ nog een lid 2 toegevoegd dat ziet op cao's die gelden op 31 december 2014. Van een in die cao gemaakte uitzondering conform het oude recht (bijvoorbeeld een proeftijd van twee maanden in een jaarcontract) kan dus nog tot uiterlijk 1 juli 2016 gebruik worden gemaakt, verondersteld dat de cao zolang loopt. Deze bepaling was de wetgever vergeten eerder op te nemen. De bepaling is consistent met de andere cao-overgangsrechtbepalingen die over flexregels gaan (art. XXIIa, XXIIe en XXIII WWZ).

## 6. Het concurrentiebeding (art. XXIIc WWZ)

Zoals bekend regelt art. 7:653 (nieuw) BW twee zaken: *ten eerste* wordt de mogelijkheid beperkt om een concurrentiebeding af te spreken in een overeenkomst voor bepaalde tijd; zie art. 7:653 leden 1 en 2 (nieuw) BW. Deze bepalingen zijn op 1 januari 2015 in werking getreden. Het overgangsrecht ten aanzien van dit deel luidt kort gezegd: eerbiedigende werking voor arbeidsovereenkomsten die tot stand zijn gekomen voor die datum. Dus een bepaalde tijd contract van een advocaat-stagiaire, dat is afgesproken op 1 december 2014 voor drie jaar en drie maanden mag nog een concurrentiebeding bevatten en de geldigheid daarvan zal getoetst worden aan de hand van het oude recht.

Art. 7:653 lid 3 (nieuw) BW biedt de mogelijkheid om een beding geheel of gedeeltelijk door de rechter te laten vernietigen. Die mogelijkheid is niet aan de orde voor contracten van voor 1 januari 2015. Het gevolg hiervan is dat over twintig jaar nog geoordeeld zal moeten worden overeenkomstig het oude recht.

Het *tweede* dat in art. 7:653 (nieuw) BW wordt geregeld is eigenlijk niet meer dan een aanpassing aan de terminologie van het nieuwe ontslagrecht: de onder het huidige lid 3 gebruikte term 'schadeplichtige' beëindiging wordt vervangen door de in lid 4 (nieuw) gehanteerde formulering dat het eindigen of niet voortzetten van een arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Zoals bekend, zit daar verschil tussen: het wordt daardoor moeilijker voor een werknemer om onder het concurrentiebeding uit te komen in het geval er geen juiste opzegtermijn in acht is genomen. Deze regeling treedt pas per 1 juli 2015 in werking en daarvoor geldt geen overgangsrecht. Per saldo kan een werknemer met een beding van voor de WWZ nog lang 'vastzitten' aan het oude recht, maar het nieuwe recht is wel direct voor hem van toepassing voor zover het minder aantrekkelijk is.

## 7. De aanzegverplichting (art. XXIIId WWZ)

Op 1 januari 2015 is tevens de zogenoemde aanzegverplichting in werking getreden (art. 7:668 (nieuw) BW). In beginsel zal een werkgever voortaan uiterlijk één maand voor het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een werknemer moeten informeren of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet. Indien de arbeidsovereen-

komst wordt voortgezet, dan zal de werkgever de werknemer tevens moeten informeren onder welke voorwaarden hij dat wil doen.

Op grond van art. XXII lid WWZ geldt de verplichting tot aanzeggen nog niet voor arbeidsovereenkomsten die eindigen binnen een maand na 1 januari 2015. Volgens de wetgever is het onredelijk om werkgevers te houden aan de aanzegtermijn ten opzichte van arbeidsovereenkomsten die binnen een maand na inwerkingtreding van de verplichting eindigen.<sup>14</sup> Dit lijkt ons niet meer dan logisch; zonder overgangsrecht zou een werkgever immers gehouden kunnen zijn om te gaan aanzeggen voordat de verplichting tot aanzegging überhaupt al in werking is getreden. Een werkgever met een contract dat 1 februari 2015 eindigt, zal dus op uiterlijk Nieuwjaarsdag de aanzegging moeten doen wil hij geen vergoeding verschuldigd zijn. Doet hij het pas op 2 januari 2015, dan is hij de werknemer een dag loon verschuldigd.

## 8. De uitzendovereenkomst (art. XXIII WWZ)

De WWZ heeft ook specifieke gevolgen voor de uitzendovereenkomst (art. 7:691 BW). Onder huidig recht kan bij cao onbeperkt worden afgeweken van de toepasselijkheid van (i) de ketenregeling; (ii) de loondoorbetalingsverplichting; en (iii) de toepasselijkheid van het uitzendbeding. Per 1 januari 2015 kan dit allemaal nog slechts voor de duur van maximaal 78 weken.

Daarnaast wijzigt de zogenoemde tussenpoos van art. 7:691 lid 4 BW. Onder huidig recht worden perioden waarin arbeid wordt verricht die elkaar binnen één jaar opvolgen in aanmerking genomen voor de termijnen van lid 1 (de toepasselijkheid van de ketenregeling) en van lid 3 (het uitzendbeding). Bij cao mag thans van deze termijn van één jaar worden afgeweken. Onder de WWZ wordt deze tussenpoos beperkt tot zes maanden en kan er niet meer bij cao van worden afgeweken. De wetgever heeft voor deze aanpassing gekozen om de tussenpoos van dit artikel gelijk te trekken met de tussenpoos van art. 7:668a (nieuw) BW.<sup>15</sup>

Art. XXIII WWZ bevat het overgangsrecht voor art. 7:691 BW en maakt onderscheid in de situatie dat er geen cao van toepassing is (lid 1) en de situatie dat er wel een cao van toepassing is (lid 2).

### a. Geen cao van toepassing (art. XXIII lid 1 WWZ)

Er wordt eerbiedigende werking toegekend aan het huidige art. 7:691 BW ten aanzien van arbeidsovereenkomsten die tot stand zijn gekomen voor 1 januari 2015. De toegevoegde waarde van deze overgangsbepaling lijkt ons om twee redenen beperkt. Ten eerste zien de wijzigingen van art. 7:691 BW voornamelijk op de mogelijkheden om bij cao van de wettelijke regeling af te wijken. Het verschil is alleen gelegen in de inperking van de tussenpoos. Ten tweede zal,

mede door de algemeenverbindendverklaring van de ABU cao tot 17 september 2015 het merendeel van de uitzendwerkgevers op 31 december 2014 onder een cao vallen. Zij zullen daardoor een beroep kunnen doen op het overgangsrecht van art. XXIII lid 2 WWZ.

We merken net al op dat het verschil alleen gelegen is in de verkorting van de tussenpoos van art. 7:691 lid 4 BW van één jaar naar zes maanden. Het is goed om te beseffen dat de eerbiedigende werking van art. 7:691 BW alleen ziet op *uitzendovereenkomsten*. Dit betekent dus dat als er op 1 januari 2015 een tussenpoos gaande is waarna een nieuwe uitzendovereenkomst wordt gesloten, art. 7:691 (nieuw) BW niet alleen van toepassing is op die nieuwe uitzendovereenkomst, maar ook op die tussenpoos.

### b. Cao van toepassing (art. XXIII lid 2 WWZ)

Indien er op 31 december 2014 een cao gold waarin is afgeweken van de huidige wettelijke regeling van art. 7:691 BW, dan komt er uitgestelde werking toe aan art. 7:691 (nieuw) BW. Zoals we hiervoor al opmerkten, loopt deze uitgestelde werking af op het moment dat de looptijd van de cao verstrijkt, maar uiterlijk op 1 juli 2016.

Art. XXIII lid 2 WWZ vermeldt expliciet dat er toepassing moet zijn gegeven aan art. 7:691 lid 7 BW. Dat betekent dat er in de cao dus van de (huidige) wettelijke regeling van art. 7:691 BW moet zijn afgeweken. Is in een cao slechts de wettelijke regeling genoemd, dan kan er geen beroep worden gedaan op het overgangsrecht van art. XXIII lid 2 WWZ.

Een belangrijk aandachtspunt voor de praktijk is dat art. 7:691 (nieuw) BW onmiddellijk en volledig van toepassing zal zijn op uitzendovereenkomsten op 1 juli 2016 of eerder indien de cao voor 1 juli 2016 afloopt. Dit kan verstrekkende gevolgen hebben, ware het niet dat er zeer waarschijnlijk dan een nieuwe uitzendcao zal gelden. Als er in méér dan 78 weken arbeid is verricht zal het niet meer mogelijk zijn de loondoorbetalingsplicht uit te sluiten, het uitzendbeding af te spreken en zal de (nieuwe) ketenregeling van art. 7:668a (nieuw) BW van toepassing zijn.

<sup>14</sup> Kamerstukken II 2014/15, 33988, nr. 3, p. 21-22 (MvT).

<sup>15</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 122 (MvT).