

# De gevolgen van de Wet werk en zekerheid voor de positie van de zieke werknemer

*ArbeidsRecht 2015/23*

**De Wet werk en zekerheid (WWZ) heeft belangrijke gevolgen voor de rechtspositie van de zieke werknemer. In deze bijdrage wordt ingegaan op de ontslaggronden die zich in dit kader voor kunnen doen. Verschillende aspecten worden besproken waaronder de beperkte mogelijkheden voor ontslag van de zieke werknemer op grond van bedrijfseconomische redenen. Daarnaast komt aan bod dat de werknemer die weigert om te re-integreren de bescherming van het opzegverbod reeds verliest na een waarschuwing van de werkgever. Ook wordt het recht op een transitievergoeding voor de langdurig arbeidsongeschikte behandeld.**

## 1. Ontslag van de 'zieke' werknemer

De werkgever die de arbeidsovereenkomst met de zieke of langdurig arbeidsongeschikte werknemer wenst te beëindigen dient op grond van de WWZ een keuze te maken tussen één van de ontslaggronden uit art. 7:669 BW. Voor elk van de wettelijke ontslaggronden is een ontslagroute gegeven. In het kader van een bedrijfseconomisch ontslag of beëindiging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid dient de werkgever op te zeggen met toestemming van het UWV, de overige gronden lenen zich voor beoordeling door de kantonrechter. De arbeidsovereenkomst met de werknemer kan alleen eindigen indien herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. De verplichting tot herplaatsing geldt niet bij ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. In het kader van ziekte kunnen zich verscheidene ontslaggronden voordoen.

### 1.1 Ontslag om bedrijfseconomische redenen

Art. 7:670 lid 1 BW bepaalt dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet kan opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren heeft geduurd. Tekstueel zijn er met betrekking tot dit opzegverbod geen wijzigingen, maar het toepassingsbereik wijzigt wel. Zoals hierboven aangegeven moet voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen per 1 juli 2015 de UWV-route worden gevolgd (art. 7:671a BW). Dit heeft belangrijke gevolgen, onder andere voor toepassing van het afspiegelingsbeginsel en de rechtspositie van de zieke

werknemer. In de situatie tot 1 juli 2015 kan de werkgever, indien een zieke werknemer in aanmerking komt voor ontslag, ervoor kiezen om de arbeidsovereenkomst met deze werknemer te laten ontbinden door de kantonrechter. De kantonrechter heeft in dit geval een 'vergewisplicht'. De kantonrechter kan een ontbindingsverzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van het opzegverbod. Op deze wijze kan het opzegverbod derhalve worden 'omzeild'. Nu de ontslagroute via de kantonrechter straks geen mogelijkheid meer is zal de werkgever de zieke werknemer in dienst moeten houden. Dit is slechts anders als er sprake is van een opzegging wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming (art. 7:670a lid 2 sub d BW). Het is feitelijk geen optie om de werknemer in te laten stemmen met het ontslag of om een beëindigingsovereenkomst overeen te komen omdat hij daarmee zijn recht op een zieketewetuitkering verspeelt, wat hij naar alle waarschijnlijkheid niet zal willen.<sup>2</sup> Het is mogelijk dat de werkgever in de nieuwe situatie een werknemer minder kan ontslaan ingeval een zieke werknemer op grond van het afspiegelingsbeginsel in aanmerking komt voor ontslag.<sup>3</sup> Dit lijkt mij geen wenselijke uitkomst; zeker niet wanneer de werkgever aan kan tonen dat dit zijn bedrijfsvoering in gevaar brengt.

Ik verwacht eerder dat straks in plaats van de zieke werknemer een gezonde arbeidskracht in aanmerking zal komen voor ontslag.<sup>4</sup> Op dit punt is het wachten op de ministeriële regeling voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen die is aangekondigd in art. 7:669 lid 5 sub b BW. Twee scenario's zijn in deze situatie denkbaar. In de eerste plaats is het mogelijk dat de zieke werknemer geheel buiten de afspiegeling wordt gehouden. Daarnaast is het een optie dat 'de volgende werknemer' wordt ontslagen wanneer de werkgever in het kader van de afspiegeling op een zieke werknemer uitkomt.

Het is de vraag of terecht is dat de arbeidsovereenkomst van de zieke werknemer straks niet kan worden beëindigd op grond van bedrijfseconomische redenen. In de parlementaire geschiedenis wordt hierover opgemerkt:

"Het enkele feit dat de arbeidsplaats van een langdurige zieke werknemer komt te vervallen, waar de werknemer mogelijk ook niet meer geschikt voor is om naar terug te keren ook al zou die blijven bestaan, betekent dan ook niet dat de verantwoordelijkheid van de werkgever voor

1 Mw. mr. dr. M. Opdam is professional support lawyer bij Kennedy Van der Laan, Amsterdam en verbonden aan de Vrije Universiteit, Amsterdam. In 2014 verscheen haar dissertatie 'Re-integratie bij letselschade'.

2 Zie uitgebreid: P.H. Burger, 'Ontslag en de toegang tot de sociale zekerheid voor de zieke werknemer', *TRA* 2014/75.

3 E. van Fenema & T. Ridder, 'Opzegging op de a- en b-grond volgens de WWZ', *ArbeidsRecht* 2014/50.

4 Zie ook: A.A. Stekelenburg & M. Bouiga, 'De beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de zieke werknemer', *Tap* 2014/358.

de re-integratie van de werknemer daarmee tevens moet komen te vervallen.”<sup>5</sup>

Dit is niet onterecht, maar de argumentatie van de wetgever laat genoeg ruimte over voor situaties waarin beëindiging van het dienstverband wel voor de hand ligt. Toch kan de werkgever zich ook in die situaties niet wenden tot de kantonrechter voor een ontbinding.<sup>6</sup>

Bijvoorbeeld bij een korter durend ziektebeeld zijn er weinig argumenten om het dienstverband met de zieke werknemer niet te beëindigen. De regering geeft zelf ook aan dat de ratio is dat de werkgever verantwoordelijk is voor de re-integratie van een langdurig zieke.<sup>7</sup> Waarom ook bij kortdurende ziekte van bijvoorbeeld enkele maanden, waarbij geen re-integratie is vereist, het opzegverbod evengoed onverkort geldt, wordt niet duidelijk. Daarnaast kan gedacht worden aan de situatie waarin de zieke werknemer wegens de ernst van het ziektebeeld geen uitzicht heeft op re-integratie. Ook in dit geval is ontbinding niet mogelijk en zal de zieke werknemer in dienst blijven ten koste van een gezonde collega.<sup>8</sup>

Maar ook in zijn algemeenheid kan een kanttekening geplaatst worden bij de onmogelijkheid om de zieke werknemer te ontslaan. In dit kader kan aansluiting worden gezocht bij de re-integratieverplichting van de werkgever. Volgens de jurisprudentie is het niet toegestaan wanneer de werkgever re-integratie-inspanningen verricht die ten koste gaan van (de arbeidsplaats van) een collega.<sup>9</sup> De situatie dat deze collega bij een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen wel het veld moet ruimen wanneer de zieke werknemer niet kan worden ontslagen wegens het opzegverbod is hiermee niet in lijn. Het is de vraag of de wetgever hier voldoende bij heeft stilgestaan.

## 1.2 Arbeidsongeschiktheid van meer dan 104 weken

Indien de werknemer langer dan twee jaar ziek is kan de werkgever straks opzeggen op grond van art. 7:669 lid 3 sub b BW. Na twee jaar geldt dan, net als in de huidige situatie, geen opzegverbod meer.<sup>10</sup> Er kan op grond van deze bepaling slechts worden opgezegd wanneer binnen 26 weken geen herstel zal optreden en wanneer binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht. Op grond van lid 1 van art. 7:669 BW kan scholing zijn vereist om herplaatsing te realiseren.

Bij de formulering van de ontslaggronden is aansluiting gezocht bij het Ontslagbesluit.<sup>11</sup> In art. 7:669 lid 3 sub b BW is geen verwijzing opgenomen naar de re-integratieverplichting

van de werkgever uit art. 7:658a BW. Het UWV geeft in het huidige systeem een ontslagvergunning af wanneer herplaatsing in de eigen functie (met aanpassingen) niet mogelijk is en er ook geen mogelijkheden bestaan voor herplaatsing in een andere passende functie in de zin van art. 7:658a lid 4 BW.<sup>12</sup> De werkgever dient op grond van zijn re-integratieverplichtingen uit art. 7:658a BW zo nodig organisatorische aanpassingen te maken.<sup>13</sup> Dit beleid blijft naar mijn verwachting ongewijzigd. De re-integratieverplichtingen van de werkgever komen niet naar voren in de formulering van art. 7:669 BW. De criteria voor opzegging van de langdurig arbeidsongeschikte zijn grotendeels bepaald door het algemene lid 1 van art. 7:669 BW. Dit terwijl de inspanningsverplichting van de werkgever om ontslag te voorkomen een andere invulling krijgt al naargelang de ontslaggrond. Zo zal bijvoorbeeld een aanpassing van de werkplek niet aan de orde zijn bij een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Het is voor de praktijk van belang om bij een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid acht te slaan op de re-integratieverplichtingen van de werkgever uit art. 7:658a BW. Wanneer de werkgever zich (nog) onvoldoende heeft ingespannen voor de re-integratie is de kans groot dat het UWV toestemming voor het ontslag zal weigeren.

## 1.3 Frequent ziekteverzuim

Na inwerkingtreding van de WWZ moet de werkgever voor ontslag wegens frequent ziekteverzuim van de werknemer ontbinding verzoeken bij de kantonrechter. Er is bij frequent ziekteverzuim sprake van de ontslaggrond die is beschreven in art. 7:669 lid 3 sub c BW. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst ontbinden indien de werknemer de bedongen arbeid bij regelmaat niet kan verrichten en dit onaanvaardbare gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering. De kantonrechter zal alleen ontbinden indien het frequente verzuim niet het gevolg is van de arbeidsomstandigheden en indien aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden.

De verwachting is dat de kantonrechter bij een ontbinding wegens frequent ziekteverzuim straks gebonden zal zijn aan (een variant op) de regels die nu zijn vastgelegd in hoofdstuk 29 van de Beleidsregels ontslagtaak UWV.<sup>14</sup> De beleidsregels sluiten met betrekking tot de herplaatsingsmogelijkheden aan bij het begrip passende arbeid dat afkomstig is uit art. 7:658a lid 4 BW. Om het verrichten van een passende functie mogelijk te maken kan van de werkgever verwacht worden dat hij de werkplek aanpast. Dit is eerder mogelijk binnen een grote organisatie. Op dit punt is een hoge mate van verwantschap te zien met de re-integratieverplichtingen van de werkgever in het kader van de zieke werknemer.

In art. 7:671b lid 4 BW is bepaald dat de kantonrechter het verzoek tot ontbinding moet afwijzen wanneer de werkgever niet beschikt over een deskundigenverklaring als be-

5 Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 7, p. 86 en Kamerstukken I 2013/2014, 33818, C, p. 50.

6 E.B. Wits, 'De zieke werknemer en zijn werkgever: uit het oog uit het hart?', in: *Wetsvoorstel Wet werk en zekerheid*, Reeks VvA 41, Deventer: Kluwer 2014, p. 193-194.

7 Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 7, p. 86.

8 Een vervroegde WIA-aanvraag kan hier aan de orde zijn maar leidt niet tot beëindiging van het dienstverband.

9 M. Opdam, *Re-integratie bij letselschade*, 's-Hertogenbosch: BOXPRESS 2014, p. 74-75 en Ktr. Rotterdam 23 juli 2004, JAR 2004/216.

10 Tenzij sprake is van een verlenging van de termijn op grond van art. 7:670 lid 11 BW.

11 Kamerstukken II 2013/2014, 33818, nr. 3, p. 25.

12 Het begrip passende arbeid uit het BW blijft onder de WWZ ongewijzigd: Kamerstukken I 33818, C, p. 106.

13 Beleidsregels ontslagtaak UWV, hfdst. 28.4.

14 Kamerstukken II 2013/2014, 33818, nr. 3, p. 78 en E. Knipschild, 'Ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de Wet werk en zekerheid', TAP 2014/5.

doeld in art. 7:629a BW. Dat een deskundigenverklaring is vereist, is niet opmerkelijk. Zonder medische kennis is het voor de rechter niet in te schatten of het frequente verzuim samenhangt met de arbeidsomstandigheden en of herstel te verwachten is. Het is echter opmerkelijk dat partijen steeds gebonden zullen zijn aan een deskundige van het UWV. In het kader van deze ontslaggrond is het goed mogelijk dat het UWV in het geheel niet betrokken of bekend is met de werknemer.<sup>15</sup> Partijen kunnen niet zelf kiezen voor een andere onafhankelijke deskundige, zoals dat bijvoorbeeld wel kan in het kader van een letselschadedossier.

Uit de jurisprudentie blijkt dat er regelmatig kritiek wordt geuit op de (totstandkoming van de) second opinion.<sup>16</sup> Het oordeel van de deskundige zal al snel leidend zijn voor de uitspraak. Het is dan ook van belang dat partijen hierop alert zijn en eventuele gebreken die kleven aan het oordeel goed beargumenteerd naar voren brengen in de procedure.

#### 1.4 Schending van de re-integratieverplichtingen

De zieke werknemer heeft op grond van art. 7:629 BW gedurende de eerste twee jaren van ziekte recht op doorbetaling van zijn loon. Hij verliest echter dit recht wanneer hij weigert om zich in te spannen voor zijn re-integratie. Wanneer de zieke werknemer persisteert in een weigering om te re-integreren is op grond van art. 7:670a lid 1 BW het opzegverbod niet langer van toepassing en kan hij worden ontslagen.<sup>17</sup> Beëindiging van het dienstverband wegens een weigering van de werknemer om mee te werken aan zijn re-integratie moet vanaf 1 juli 2015 door middel van ontbinding door de kantonrechter. De werkgever dient te beschikken over een deskundigenverklaring.

In de parlementaire geschiedenis bij de Wet verbetering poortwachter (Wvp) en de beleidsregels van het UWV is opgemerkt dat de werkgever in beginsel eerst de loonsanctie dient toe te passen alvorens over te gaan tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.<sup>18</sup> Het stopzetten van de loonbetaling kan volgens de wetgever onder omstandigheden achterwege blijven. Bijvoorbeeld wanneer de werknemer herhaaldelijk is gemaand om mee te werken met de re-integratie, maar er blijk van heeft gegeven hier absoluut geen boodschap aan te hebben.<sup>19</sup>

De wetgever heeft met de WWZ bovenstaande 'tweetrapsraket' in de sanctionering getracht in de wet te verankeren. Volgens art. 7:671b lid 5 sub a BW wijst de kantonrechter het ontbindingsverzoek af, indien de werkgever de werknemer niet eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van de re-integratieverplichting of de betaling van loon heeft gestaakt. Deze formulering wekt de indruk dat een schriftelijke aanmaning steeds voldoende is om tot beëindiging van het dienstverband over te kunnen gaan.

15 *Kamerstukken II 2013/2014*, 33818, nr. 7, p. 48.

16 N. Jansen & M. Opdam, 'Perikelen rond de deskundigenverklaring bij ziekte: lang niet altijd een noodzakelijk middel' *TRA 2013/35*. Zie recentelijk: Hof Amsterdam 27 mei 2014, ECLI:NL:GHAMS:2014:2003. Zie ook: Wits 2014, p. 191.

17 Zie ook: R.S. van Coevorden, 'Bijzondere opzegverboden', *TAP 2014/7*.

18 *Kamerstukken I 2001/02*, 27678, nr. 37a, p. 18 en Beleidsregels Ontslagtaak UWV, hfdst. 26.6.

19 *Kamerstukken I 2001/02*, 27678, nr. 37a, p. 18.

De parlementaire geschiedenis bij de Wvp bepaalt dat slechts in een uitzonderingssituatie de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd zonder eerst de loondoorbetaling te staken. Het ziet ernaar uit dat hier geen materiële wijziging is beoogd. De wetgever gaat in de parlementaire geschiedenis bij de WWZ uit van een of/of situatie:

"Uit de huidige praktijk en de wetsgeschiedenis bij de Wet verbetering Poortwachter volgt dat het opzegverbod in de genoemde omstandigheden alleen dan niet van toepassing is als de werkgever de werknemer heeft gemaand tot nakoming van zijn re-integratieverplichtingen of om die reden de betaling van het loon heeft gestaakt. Uit hoofde van kenbaarheid is het wenselijk dit expliciet in de desbetreffende bepaling te benoemen."<sup>20</sup>

Ook een schriftelijke aanmaning lijkt volgens bovenstaande voldoende om het opzegverbod zijn gelding te laten verliezen. Dit is echter niet daadwerkelijk het geval. In lijn met de wetsgeschiedenis bij de Wvp moet er wel sprake zijn van een uitzonderingssituatie. De huidige wettekst zorgt mogelijk voor rechtsonzekerheid nu art. 7:670a lid 1 BW geen verdere eisen stelt.

Van belang is evenwel dat een ontbinding wegens een weigering van de werknemer om zich in te spannen voor zijn re-integratie dient te worden gegrond op de ontslaggrond van art. 7:669 lid 3 sub e BW; verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet meer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Zonder voorafgaande staking van de loonbetaling is hiervan slechts sprake in de situatie dat het opzegverbod zijn gelding mag verliezen na een waarschuwing. Als de weigering van de werknemer zo ernstig is dat voortzetting van het dienstverband reeds zinloos is geworden heeft ook primaire stopzetting van het loon geen zin.<sup>21</sup> Het is aan de rechter om straks een juiste invulling te geven aan art. 7:671b lid 5 sub a BW. Het is mijns inziens terecht dat beëindiging zonder voorafgaande staking van de loondoorbetaling mogelijk blijft.<sup>22</sup>

## 2. De transitievergoeding bij beëindiging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

De werknemer die 24 maanden of langer in dienst is en onvrijwillig zijn baan verliest heeft op grond van art. 7:673 BW straks recht op de transitievergoeding. De transitievergoeding is niet verschuldigd indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Daarbij kan gedacht worden aan de werknemer die wegens een weigering om zich in te spannen voor zijn re-integratie wordt ontslagen. Invoering van de transitievergoeding zorgt ervoor dat ontslag van een langdurig zieke werknemer

20 *Kamerstukken II 2013/14*, 33818, nr. 3, p. 101-102. Zie ook: *Kamerstukken II 2013/14*, 33988, nr. 3, p. 11-12.

21 Naar mijn verwachting dient de werkgever in die situatie gelijktijdig met de indiening van het ontbindingsverzoek de loondoorbetaling stop te zetten. Zie in die zin: *Kamerstukken I 2001/02*, 27678, nr. 37a, p. 18.

22 Zie anders: Wits 2014, p. 190.

mer straks duurder wordt omdat in de huidige situatie vaak geen vergoeding verschuldigd is.<sup>23</sup> Kosten in verband met re-integratie kunnen niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.<sup>24</sup> De werkgever kan overwegen om de werknemer op de loonlijst te laten staan, al is deze handelwijze niet zonder risico's. De werknemer zou bij ingetreden herstel immers aan kunnen bieden om passende arbeid te verrichten.<sup>25</sup>

Het vooruitzicht om een (hoge) vergoeding te betalen kan de werkgever een (extra) stimulans geven om zich in te zetten voor de re-integratie van de werknemer om er zo voor te zorgen dat de werknemer in dienst blijft. Een mogelijke loonsanctie heeft dit effect immers ook.

Indien een werknemer duurzaam is gere-integreerd in het tweede spoor en de arbeidsovereenkomst met de oorspronkelijke werkgever wordt beëindigd lijkt het niet redelijk dat aan de werknemer een transitievergoeding toekomt. De werkgever heeft zich al in hoge mate ingespannen voor de transitie naar ander werk. Het is in dit geval wenselijk dat partijen een beëindigingsovereenkomst sluiten. Er is dan geen vergoeding verschuldigd. Het is wellicht beter dat wettelijk wordt verankerd dat in deze situatie geen transitievergoeding is verschuldigd, zeker omdat de werknemer mogelijk niet geneigd zal zijn om met de overeenkomst in te stemmen.

Het opvolgend werkgeverschap speelt hier ook een rol. Bij opvolgend werkgeverschap is de nieuwe werkgever bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding verschuldigd waarvan de hoogte wordt berekend op grond van de aanvang van het eerste dienstverband, tenzij eerder een transitievergoeding is betaald. Het criterium voor opvolgend werkgeverschap is onder de WWZ ruimer geworden. Van opvolgend werkgeverschap is sprake wanneer verschillende werkgevers, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolgers te zijn, aldus art. 7:673 lid 4 sub b BW.<sup>26</sup> Wanneer de werknemer in het tweede spoor min of meer vergelijkbare arbeid verricht, bijvoorbeeld omdat sprake is van dezelfde functie met een ingeperkt takenpakket, lijkt er mogelijk sprake te kunnen zijn van opvolgend werkgeverschap.<sup>27</sup> Aanleiding voor de overgang van de werknemer ligt dan ook bij de werkgevers.<sup>28</sup> Echter is uit de parlementaire geschiedenis af te leiden dat slechts sprake is van opvolgend werkgeverschap wanneer gesproken kan worden van een 'overgang van werkzaamheden'.<sup>29</sup> Dat is bij re-integratie in het tweede spoor niet het geval. Opvolgend werkgeverschap speelt eveneens een rol in het kader van de ketenregeling en de Ragetlie-regel.

### 3. Nieuwe problemen

De WWZ heeft belangrijke gevolgen voor de zieke werknemer en zijn werkgever. Het kan als problematisch worden gezien dat het straks bijna onmogelijk is om op grond van bedrijfseconomische redenen het dienstverband met de zieke werknemer te beëindigen. Mijns inziens zou een oordeel van de kantonrechter dat beëindiging niet in strijd is met de ratio van het opzegverbod mogelijk moeten blijven. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens een schending van de werknemer van zijn re-integratieverplichtingen lijkt ongewijzigd. Wel laat de wet onduidelijkheid bestaan over de vraag of een voorafgaande waarschuwing voldoende is om het opzegverbod te laten vervallen. Het is aan de rechter om hier de juiste invulling aan te geven. Voor de praktijk is de transitievergoeding mogelijk een zware last bij beëindiging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Een kosteloze beëindiging is straks niet meer mogelijk.

23 HR 15 februari 2008, *JAR* 2008/76. Zie recent: Hof 's-Hertogenbosch 18 november 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:4774.

24 *Kamerstukken I* 2013/2014, 33818, C, p. 38-39.

25 Zie bijvoorbeeld: HR 8 november 1985, *NJ* 1985/309 (Van Haaren/Cehave).

26 Zie: *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 8, p. 14-15 en D.J.B. de Wolff, 'De (opvolgende) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd', *ArbeidsRecht* 2014/9.

27 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 8, p. 14-15.

28 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 8, p. 15.

29 *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, E, p. 4.