

Overzicht Wetsvoorstel Werk en Zekerheid onderdeel flexibele arbeid

Dit overzicht is een samenvatting van de belangrijkste voorgenomen wijzigingen van de rechtspositie van flexwerkers. Per onderwerp wordt aangegeven wat de belangrijkste wijzigingen zijn inclusief eventueel overgangsrecht en wordt de CAO VVT besproken daar waar nodig. Gelet op de omvang van het wetsvoorstel is het geen uitputtende overzicht.

De informatie in dit overzicht is op basis van de tekst van [het wetsvoorstel](#) zoals door de Tweede Kamer op 18 februari 2014 aangenomen inclusief de aangenomen/overgenomen wijzigingen ([amendementen](#)), de daarbij behorende [Memorie van Toelichting](#) (d.d. 29 november 2013), de [nota naar aanleiding van het verslag](#) en de [nota van wijziging](#) (d.d. 3 februari 2014).

Ketenbepaling (art. 7:668a BW)

- **Inwerkingtreding:**

Per 1 juli 2015

- **Maximum termijn keten**

De maximum termijn van de ketenbepaling wordt teruggebracht van 3 naar 2 jaar. Dat betekent dat bij een vierde opeenvolgend arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, of als de laatste arbeidsovereenkomst in de reeks de periode van twee jaar overschrijdt, er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

- **Onderbreking**

De duur van de onderbreking die de keten doorbreekt wordt gewijzigd van 3 maanden en 1 dag naar 6 maanden en 1 dag. Hiervan kan niet bij cao worden afgeweken.

- **Opvolgend werkgeverschap**

De ketenbepaling gold al bij opvolgend werkgeverschap (artikel 668a lid 2 BW), maar deze wordt verruimd. Voor de toepassing van de ketenbepaling is ook sprake als de opvolgende werkgever geen inzicht heeft in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer. Dit is bijvoorbeeld aan de orde als een opdracht die eerder door de oude werkgever werd vervuld wordt aanbesteed aan de nieuwe werkgever, als gevolg waarvan de werknemer in dienst komt bij de nieuwe werkgever en daar hetzelfde werk blijft doen.

- **Afwijkingen van ketenbepaling**

- Bij cao kan worden afgeweken van het aantal arbeidsovereenkomsten en de maximale duur in het geval van uitzendovereenkomsten of indien de 'intrinsieke aard' van de bedrijfsvoering in de sector afwijking noodzaakt, onder de voorwaarde dat het aantal arbeidsovereenkomsten niet meer is dan 6 in een periode van niet langer dan 48 maanden.

Met de term 'intrinsiek' wordt tot uitdrukking gebracht dat het niet gaat om normale schommelingen in de bedrijfsvoering als gevolg van economische omstandigheden, maar om een noodzaak die voortvloeit uit de aard van de bedrijfsvoering in de sector. Het gaat hierbij om functies of functiegroepen waarvan uit de feiten en omstandigheden blijkt dat deze naar hun aard het gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten rechtvaardigen. De beoordeling is aan cao-partijen die verantwoordelijke zijn voor de invulling van de afwijking bij cao.

- Bij schriftelijke overeenkomst kan ten nadele van de bestuurder van de onderneming worden afgeweken van de keten de duur van de keten (24 maanden).
- Op verzoek van cao-partijen kan, bij ministeriele regeling, de ketenbepaling voor bepaalde functies in bepaalde sectoren, waar toepassing van de ketenbepaling het voortbestaan van de sector in gevaar brengt, geheel buiten werking worden gesteld.

- Bij cao kan worden afgeweken van de duur van de keten, 24 maanden, (niet van het aantal arbeidsovereenkomsten) voor die gevallen waar dat noodzakelijk is om een opleiding te kunnen afronden.
- De nieuwe ketenbepaling is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn afgesloten in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) als bedoeld in artikel 7.2.2 van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
- De nieuwe ketenbepaling geldt niet voor werknemers jonger dan 18 jaar met een gemiddelde arbeidsduur van 12 uur of minder per week. De nieuwe ketenbepaling treedt pas in werking op de dag waarop zij 18 jaar worden. De duur van de keten wordt vanaf die dag geteld. De op die dag lopende arbeidsovereenkomst telt dan als eerste in de keten.
- **Overgangsrecht**
Het overgangsrecht m.b.t. de ketenbepaling houdt het volgende in:
 - Indien *op of na 1 juli 2015* een (opvolgend) arbeidsovereenkomst wordt gesloten met een tussenpoos t.o.v. de voorgaande arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter, telt de voorgaande arbeidsovereenkomst mee in de keten volgens het nieuwe recht. Het oude recht blijft van toepassing op arbeidsovereenkomsten die reeds golden voor 1 juli 2015. Zij lopen nog van rechtswege af zoals dat onder het oude recht ook was gebeurd.
 - Indien bij cao wordt afgeweken van artikel 7: 668a BW, dan kunnen tijdens de looptijd van de cao nog arbeidsovereenkomsten worden afgesloten die niet onder de nieuwe ketenbepaling vallen. Dit overgangsrecht geldt *tot 1 juli 2016*, ook als de cao nog langer doorloopt. Als arbeidsovereenkomsten op grond van de cao zijn afgesloten en die na 1 juli 2016 eindigen, dan geldt met ingang van 1 juli 2016 deze arbeidsovereenkomst als een voor onbepaalde tijd.
- **CAO VVT 2013-2014**
Artikel 2.2 arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd
In art. 2.2 CAO VVT geldt er, in afwijking van artikel 7: 668a BW, een overgangsmaatregel voor de kraamzorg. Indien met een kraamverzorgende een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is afgesloten op grond van deze overgangsmaatregel in artikel 2.2 CAO VVT en die voor 1 juli 2016 eindigt, dan valt deze arbeidsovereenkomst niet onder de nieuwe ketenbepaling.
- **Ongewijzigd**
Ongewijzigd blijft de mogelijkheid om één (eerste) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan met een looptijd langer dan 24 maanden. De ketenbepaling geldt namelijk alleen voor *opvolgende* arbeidsovereenkomsten.
- **Aandachtspunt**
Wees voorzichtig met het verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op of na 1 juli 2015 en op het moment van de verlenging de periode van twee jaar al is gepasseerd of door de verlenging zelf gepasseerd wordt.

Onderdelen van het wetsvoorstel m.b.t. flexibele arbeid die in werking treden per 1 juli 2014:

Proeftijd (artikel 7: 652 BW)

- In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of korter mag geen proeftijd worden opgenomen. Dat geldt ook voor een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen dezelfde of een opvolgende werkgever voor dezelfde werkzaamheden. Dit ligt echter anders indien een nieuwe opvolgende arbeidsovereenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden vereist. In een dergelijk geval is een proeftijd wel geldig in een opvolgende arbeidsovereenkomst. De werkgever heeft immers nog geen inzicht op de

vaardigheden van de werknemer m.b.t. de nieuwe werkzaamheden. Dit is conform jurisprudentie¹.

In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden mag dus wel een proeftijd worden overeengekomen.

- **Overgangsrecht**

Oud artikel 7: 652 BW (proeftijd) blijft van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor 1 juli 2014.

Concurrentiebeding (artikel 7: 653 BW)

- In een arbeidsovereenkomst voor bepaald tijd mag alleen een concurrentiebeding worden opgenomen indien in de arbeidsovereenkomst gemotiveerd wordt dat zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen. Indien motivering ontbreekt, is het beding niet geldig (nietig). Wanneer er een motivering is opgenomen, maar de werknemer van mening is dat er niet of niet meer sprake is van zodanige zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen dat die een concurrentiebeding noodzakelijk maken, kan hij dit voorleggen aan de rechter. De rechter kan het beding vernietigen indien hij meent dat de motivering de noodzaak voor een concurrentiebeding onvoldoende onderbouwt.

- **Overgangsrecht**

Oud artikel 7: 653 eerste tot en met derde lid blijft van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan vr 1 juli 2014.

Aanzegtermijn (artikel 7:668 BW)

- De werkgever is verplicht om de werknemer, uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege, *schriftelijk* te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en ook over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eventueel kan worden voortgezet.

Deze verplichting gelden in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer, die van rechtswege eindigt (op grond van artikel 7: 667 lid 1 BW).

De aanzegplicht geldt in de volgende gevallen niet:

- Als een arbeidsovereenkomst eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld, bijvoorbeeld als het is aangegaan voor de duur van een bepaald project of voor ziektevervanging;
- Als een arbeidsovereenkomst voor korter dan zes maanden is aangegaan, ook indien het daarbij gaat om een tweede of derde arbeidsovereenkomst.

Indien de werkgever de aanzegtermijn geheel niet naleeft, moet hij de werknemer een vergoeding betalen van een maandloon. Indien de werkgever wel aanzegt maar niet tijdig, is hij een vergoeding verschuldigd voor de termijn dat hij te laat is. Dit geldt ook als de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet.

Indien de werkgever aangeeft de arbeidsovereenkomst te willen voorzetten, moet hij ook aangeven tegen welke voorwaarden hij dit wil doen. Laat hij dit achterwege dat wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn voortgezet voor dezelfde tijd, maar voor ten hoogste een jaar en tegen dezelfde voorwaarden.

- **Overgangsrecht**

Het nieuwe recht geldt nog niet voor arbeidsovereenkomsten die binnen een maand na inwerkingtreding, dus vóór 1 augustus 2014, eindigen.

¹ HR 18 mei 1992, NJ 1992/480, HR 24 oktober 1986, NJ 1987/293, HR 13 september, NJ 1992/130 en HR 24 oktober 1986, NJ 19887/293.

- **Aandachtspunt**

Houd voor alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de aanzegtermijn in de gaten. Ook als u een arbeidsovereenkomst wil verlengen of een vast dienstverband wil aanbieden (na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd), heeft u een aanzegplicht. De vergoeding is ook verschuldigd als u de arbeidsovereenkomst wil verlengen, maar u de werknemer dit te laat meedeelt. De werknemer kan in een dergelijk geval een beroep hierop doen.

Begrenzing uitsluiting loondoorbetalingsverplichting (artikel 7: 628 BW)

- De werkgever is verplicht het loon door te betalen als de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht, tenzij dit in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen (nu is de hoofdregel: geen arbeid, geen loon, tenzij ...). M.a.w. de hoofdregel wordt gewijzigd in: geen arbeid, wel loon, tenzij....

De werkgever kan deze loondoorbetalingsverplichting in de individuele arbeidsovereenkomst uitsluiten voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst. Deze loondoorbetalingsverplichting kan bij cao, voor een langere periode dan zes maanden worden uitgesloten, als de werkzaamheden in bij cao te bepalen functies incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.

Op verzoek van de Stichting van de Arbeid (na overleg met cao-partijen) kan bij ministeriele regeling worden bepaald dat voor bepaalde bedrijfstakken of onderdelen daarvan, afwijking van de loondoorbetalingsplicht (bij arbeidsovereenkomst of bij cao) niet mogelijk is.

- **Verbod op nul-urencontracten in de zorg**

Op verzoek van de Stichting van de Arbeid (na overleg met cao-partijen) kan bij ministeriele regeling worden bepaald dat voor bepaalde bedrijfstakken of onderdelen daarvan, afwijking van de loondoorbetalingsplicht (bij arbeidsovereenkomst of bij cao) niet mogelijk is. Als het gaat om nul-urencontracten in de zorg heeft de Stichting van de Arbeid een verzoek gedaan tot een verbod op het inzetten van nul-urencontracten in (delen van) de zorg.

In [de nota naar aanleiding van het verslag](#) heeft de minister van SZW aangegeven dat hij min-maxcontracten als een variant van nul-urencontracten beschouwd.

Standpunt ActiZ en CAO VVT

Het verzoek voor een verbod op nul-urencontracten verzoek is echter niet gedaan na overleg met of op verzoek van ActiZ, de overige werkgeversorganisaties in de zorg, MKB-Nederland en VNO/NCW. ActiZ voert momenteel onder meer met de overige branches en MKB-Nederland en VNO/NVW nader overleg over deze kwestie. Hierbij is voor de werkgeversorganisaties het uitgangspunt dat een verbod op nul-urencontracten en/of min-maxcontracten niet aansluit bij het beleid om klantgericht te werken en de inzet van innovatieve concepten in de zorg te introduceren. Bovendien leidt een verbod tot een toenemende druk op de inzet (in tijd, uren en plaats) op het vaste personeel. Daarnaast wordt het voor werkgevers niet meer mogelijk om tegemoet te komen aan de wensen van een deel van werknemers om juist op basis van deze contractsvormen te werken. Verder is een dergelijk verbod strijdig met de eisen die verzekeraars stellen m.b.t. de levering van onplanbare zorg. Het verbod noodzaakt ook tot inzet van dure uitzendkrachten.

In de CAO VVT 2013-2014 is in de artikelen 3.15 en 4.3 (leden 1, 2 en 5) een beperking op het gebruik van nul-urencontracten geregeld. Deze artikelen komen te vervallen als er in de wet/een ministeriële regeling verdergaande beperkingen of een verbod wordt opgelegd op het gebruik van nul-urencontracten, dan in de cao is vastgelegd.