

Inwerkingtreding Wet werk en zekerheid

1. Wanneer treedt de nieuwe wet in werking?

Antwoord: Niet alle voorgestelde wijzigingen met betrekking tot flexibele arbeidsrelaties treden op hetzelfde moment in werking. De volgende wijzigingen inzake flexibele arbeid treden in werking *per 1 juli 2014*:

- Aanzegtermijn (artikel 7:668b BW);
- Proeftijd (artikel 7:653 BW);
- Concurrentiebeding (artikel 7: 653 BW);
- Begrenzing uitsluiting loondoorbetalingsverplichting (artikel 7: 628 BW)

De wijziging van de ketenregeling (artikel 7: 668a BW) en de wijzigingen in het ontslagrecht treden in werking *per 1 juli 2015*. De aanpassingen in de WW, de wijziging van de IOW en geleidelijke afbouw van de IOAW treden in werking *per 1 januari 2016*.

Aanzegtermijn (artikel 7:668b BW) per 1 juli 2014

1. Hoe moet aanzegging plaatsvinden?

Antwoord: De werkgever is verplicht om de werknemer *schriftelijk* één maand, voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst *alsmede* over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eventueel kan worden voortgezet.

2. Kun je als werkgever meteen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk aanzeggen?

Antwoord: Volgens de regering (*nota n.a.v. het verslag d.d. 3 februari 2014*) kan de werkgever meteen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst aanzeggen en aangeven of de arbeidsovereenkomst wel/niet zal worden voortgezet en onder welke voorwaarden, daarmee voldoet de werkgever aan de aanzegplicht/-termijn.

3. Moet de werknemer ook binnen een bepaalde termijn akkoord gaan met de door de werkgever aangeboden vervolgarbeidsovereenkomst?

Antwoord: De aanzegplicht geldt voor de werkgever en niet voor de werknemer. M.a.w. het wetsvoorstel houdt geen verplichting in voor de werknemer om tijdig te melden of hij akkoord gaat met het aanbod van de werkgever om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Indien de werknemer echter doorwerkt na de einddatum van de arbeidsovereenkomst, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn voortgezet onder de voorwaarden zoals door de werkgever aangegeven.

4. Wat zijn de gevolgen als de werkgever te kennen geeft de arbeidsovereenkomst te willen voortzetten maar niet onder welke arbeidsvoorwaarden en de werknemer blijft doorwerken na de einddatum van de arbeidsovereenkomst?

Antwoord: Indien de werkgever heeft aangegeven wel te willen voortzetten, maar niet heeft aangegeven tegen welke voorwaarden, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn voortgezet voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor een jaar, en onder dezelfde voorwaarden als in de eerdere arbeidsovereenkomst.

5. Wat zijn de gevolgen voor de werkgever als de werkgever wel aanzegt maar dat niet tijdig doet?

Antwoord: Als de werkgever wel aanzegt maar niet tijdig, dan is de werkgever een vergoeding naar rato verschuldigd. Dit geldt ook als de werkgever niet tijdig aangeeft de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te willen voortzetten.

6. Is overgangsrecht van toepassing m.b.t. de aanzegtermijn?

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

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die na 1 augustus 2014 eindigen moeten dus wel uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, schriftelijk worden aangezegd.

Ketenregeling (artikel 7:668a BW) per 1 juli 2015

1. Hoeveel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogen maximaal worden overeengekomen?

Antwoord: Binnen een periode van 24 maanden mogen maximaal 3 opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan. Het voorgaande betekent dat bij een vierde opvolgende arbeidsovereenkomst of bij overschrijding van de periode van 24 maanden, er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

2. In welke gevallen is de nieuwe ketenregeling niet van toepassing?

Antwoord: De nieuwe ketenregeling (lid 10 van art. 7: 668a BW) is niet van toepassing op:

- arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) als bedoeld in artikel 7.2.2 van de Wet educatie en beroepsonderwijs (lid 10). M.a.w. de arbeidsovereenkomsten die in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) zijn aangegaan tellen niet mee in de keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten.
- De werknemer jonger dan 18 jaar indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste 12 uur per week heeft bedragen (lid 11).

3. Is er sprake van overgangsrecht m.b.t. de ketenregeling?

Antwoord: Ja, het overgangsrecht houdt het volgende in:

- Oud artikel 7: 668a BW blijft van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan vóór 1 juli 2015.
M.a.w. deze arbeidsovereenkomsten lopen van rechtswege af volgens het in oud artikel 7: 668a BW bepaalde;
- op (opvolgende) arbeidsovereenkomsten aangegaan *op of na 1 juli 2015* wordt het nieuw artikel 7: 668a BW van toepassing als er *op of na 1 juli 2015* een (opvolgende) arbeidsovereenkomst wordt gesloten uiterlijk 6 maanden na de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomst.
M.a.w. de voorgaande arbeidsovereenkomst telt mee in de keten als de onderbreking die ligt tussen de *op of na 1 juli 2015* aangegane arbeidsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst die daaraan voorafging, korter is dan 6 maanden;
- Indien bij cao wordt afgeweken van oud artikel 7: 668a BW of waarin het huidige artikel 7: 668a BW van toepassing is verklaard, dan kan tijdens de looptijd van de cao nog arbeidsovereenkomsten worden overeengekomen onder het oud artikel 7: 668a BW (3 maal, max. 36 maanden). Deze arbeidsovereenkomsten vallen dan niet onder de nieuwe ketenregeling. Dit overgangsrecht geldt *tot en met 30 juni 2016*, ook als de cao nog langer doorloopt. Als een opvolgende arbeidsovereenkomst op grond van de cao is overeengekomen en die na 1 juli 2016 eindigt, dan geldt *met ingang van 1 juli 2016* deze arbeidsovereenkomst als een voor onbepaalde tijd.
M.a.w. tijdens de looptijd van de CAO VVT kan, op basis van artikel 2.2. lid 1 CAO VVT, een opvolgende arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen, onder het oud artikel 7: 668a BW waar artikel 2.2 CAO VVT naar verwijst (3 maal, max. 36 maanden). Deze arbeidsovereenkomsten vallen dan niet onder de nieuwe ketenregeling *tot en met 30 juni 2016*.

Artikel 4.3 CAO VVT 2013-2014

1. Per 1 juli 2014 is slechts beperkt mogelijk om gebruik van nul-urencontracten mogelijk. Wat wordt onder onvoorziene en onplanbare situaties verstaan?

Antwoord: Nul-urencontracten (= arbeidsovereenkomsten voor bepaalde of onbepaalde tijd met uitgestelde prestatieplicht) zijn bedoeld voor onvoorzienbare en onplanbare situaties en niet voor reguliere of planbare arbeid. Om het juiste gebruik van nul-urencontracten te reguleren wordt dit beginsel per 1 juli 2014 als norm in de CAO vastgelegd. Het gaat daarbij om

onvoorziene en onplanbare cliëntvraag of onvoorziene en onplanbare uitval personeel, waarvan de opvang niet met of slechts door onevenredige aantasting van de geplande roosters of andere contracten mogelijk is. Of er sprake is van onvoorzienbare en onplanbare situaties kan per organisatie verschillen en is op organisatieniveau te bepalen.

2. Per 1 juli 2014 dient de werkgever werknemers met een nul-urencontract “zo veel als mogelijk” een concrete-arbeidsduur aan te bieden aan. Is “zo veel als mogelijk” nader gedefinieerd?

Antwoord: Nee, echter het criterium “zoveel als mogelijk” is nadrukkelijk niet bedoeld als een vrijblijvende clausulering. Het doel is immers het gebruik van nul-urencontracten tot een minimum te beperken. Een zekere mate van flexibiliteit is echter noodzakelijk. De mate en de vorm waarin de flexibiliteit vorm wordt gegeven, kan het beste in een dialoog met alle betrokkenen op organisatieniveau plaatsvinden. Cao-partijen hebben hiervoor, in het kader van een afspraak die is vastgelegd in de CAO 2012–2013, een hulpmiddel ontwikkeld: [de Werkbalans-tool](#). Met de tool kunnen de gevolgen van (mogelijke) keuzes betreffende de flexibiliteit en de mogelijkheden voor het aanbieden van grote contracten inzichtelijk worden gemaakt.

3. Is de werkgever op basis van de CAO verplicht een minimum aantal uren aan te bieden werknemers met een nul-urencontract?

Antwoord: Nee, in de CAO is niet geregeld dat een minimum aantal uren moet worden aangeboden aan de werknemer met een nul-urencontract. Er is afgesproken dat de werkgever zo veel als mogelijk een concrete arbeidsduur moet aanbieden aan werknemers met een nul-urencontract. Zwaarwegende bedrijfsargumenten kunnen voor de werkgever reden zijn om het aanbod te beperken.

4. Geldt op basis van de CAO een referteperiode voor het bepalen van de omvang van de concrete arbeidsduur ?

Antwoord: Nee, in de CAO is geen referteperiode opgenomen die de werkgever dient aan te houden voor het bepalen van de omvang van de concrete arbeidsduur. Voor alle duidelijkheid: Artikel 7: 610b BW (rechtsvermoeden omvang arbeidsduur) en de daarin genoemde referteperiode van 3 maanden komt pas aan de orde als de werknemer een beroep doet op artikel 7: 610b BW. De werkgever heeft dan ook de mogelijkheid om het rechtsvermoeden te weerleggen. Meer informatie over het rechtsvermoeden in de zin van artikel 7: 610b BW, vindt u [hier](#).

5. In artikel 4.3 wordt een voorbehoud gemaakt in het geval dat de Wet werk en zekerheid verdergaande beperkingen of een verbod wordt opgelegd t.a.v. hetgeen in deze artikel is bepaald, wat houdt dit voorbehoud in?

Antwoord: Het voorbehoud in [artikel 4.3](#) houdt in dat de leden 1, 2 en 5 in werking treden per 1 juli 2014. Indien de Wet werk en zekerheid verdergaande beperkingen of een verbod wordt opgelegd t.a.v. het gebruik van nul-urencontracten in de zorg, komen de leden 1 t/m 5 van artikel 4.3 te vervallen, een dag na inwerkingtreding van de Wet zonder nawerking.

Heeft u nog vragen? Neem gerust contact op met de Infolijn Arbeidszaken via (030) 273 93 90 of wgb@actiz.nl. Wij zijn u graag van dienst.