



Eerder recht op een vast contract?

Bereid u voor op de wijziging
van de ketenbepaling



De ketenbepaling

Sinds 1 juli 2015 is de ketenbepaling aangescherpt. Dit is een onderdeel van de Wet werk en zekerheid (WWZ). Met de wijziging van (onder meer) de ketenbepaling probeert de regering de doorgeschoten flexibilisering een halt toe te roepen. Wat betekent dit voor uw personeelsbeleid? En wanneer bent u verplicht om een vast contract te geven?

Werknemers een contract voor bepaalde tijd geven, biedt uw organisatie flexibiliteit. Keerzijde van deze medaille is dat de ontslagrechtelijke positie van werknemers met een tijdelijk contract slechter is dan die van werknemers met een vast contract. Ter bescherming van werknemers bepaalt de wet dat uitbuiting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet mogelijk is. Houd daarom voor ogen dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij overschrijding van de duur of het aantal in een keten automatisch wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Duur

Voorheen kon u een werknemer drie tijdelijke contracten geven of contracten binnen een periode van drie jaar, voordat er recht op een vast contract ontstond. Nu kunt u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nog steeds twee keer verlengen, maar als u een arbeidsovereenkomst voor de derde keer verlengt, is de vierde overeenkomst automatisch een contract voor onbepaalde tijd. U kunt dus nog steeds drie tijdelijke contracten sluiten, voordat er recht op een vast contract ontstaat, mits u de maximale duur niet overschrijdt.

De maximale duur van de reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is sinds 1 juli 2015 verkort, namelijk van 36 maanden naar 24 maanden. Ook als u minder dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluit, maar hierdoor wel de termijn van 24 maanden overschrijdt, wordt het contract voor bepaalde tijd op de eerste dag van de 25e maand automatisch omgezet in een vast contract.



Tussenpoos

U kunt de ketenbepaling doorbreken door een tussenpoos in te lassen tussen de reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Op dit moment moet u een tussenpoos inlassen van meer dan drie maanden.

Sinds 1 juli 2015 is deze tussenpoos verlengd naar meer dan zes maanden. Na een onderbreking van minimaal zes maanden en één dag begint de ketenbepaling opnieuw. U kunt dan weer drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten met een maximale duur van 24 maanden, zonder dat er recht op een vast contract ontstaat.



Opvolgend werkgeverschap

De ketenbepaling is ook van toepassing bij opvolgend werkgeverschap. Het gaat dan om een werknemer die dezelfde of soortgelijke werkzaamheden voor opvolgende werkgevers verricht, die juridisch gezien niet dezelfde werkgevers zijn. Denk bijvoorbeeld aan een werknemer die eerst op basis van een uitzendovereenkomst werkzaamheden voor u verricht en vervolgens op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (vrijwel) dezelfde werkzaamheden uitvoert. Eerst is de werknemer in dienst bij het uitzendbureau die de uitzendkracht aan u uitleent en pas daarna komt de werknemer bij u in dienst. Er is dan sprake van opvolgend werkgeverschap. In de cao kan in geval van opvolgend werkgeverschap een afwijking ten nadele van de werknemer worden opgenomen.

Cao

In de cao kon voorheen nog onbeperkt worden afgeweken van de ketenbepaling. Deze onbeperkte afwijking is onder de WWZ vervallen. In de cao kan de periode van 24 maanden alleen nog worden verlengd tot maximaal 48 maanden en het aantal van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden verhoogd naar maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Daarnaast is afwijking in de cao alleen mogelijk bij:

- in de cao benoemde functies of functiegroepen waarvoor de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering de verlenging van de keten vereist. Bij intrinsieke aard moet het in ieder geval gaan om een noodzaak die voortvloeit uit de aard van de bedrijfsvoering van de sector. Het is aan de cao-partijen om vast te stellen of verlenging van de keten noodzakelijk is;
- een uitzendovereenkomst;
- een overeenkomst waarbij het leeraspect centraal staat, voor zo ver afwijking van de ketenbepaling noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding. In dit geval is alleen een afwijking van de periode van 24 maanden mogelijk en niet van het aantal tijdelijke contracten.

7+8+8-regel

Een veelbesproken methode om met de nieuwe verkorte ketenbepaling – maar ook met de andere wijzigingen onder de Wet werk en zekerheid – om te gaan, is de inmiddels beruchte 7+8+8-regel. De werkgever geeft de werknemer dan eerst een contract van zeven maanden en vervolgens twee arbeidsovereenkomsten van acht maanden. Dit heeft voor uw organisatie drie voordelen:

- In de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag u een proeftijdbeding opnemen, omdat deze arbeidsovereenkomst langer dan zes maanden duurt.
- U hoeft vanwege deze ketenindeling geen transitievergoeding te betalen aan de werknemer, omdat het dienstverband na 23 maanden stopt. U hoeft immers pas een transitievergoeding te betalen als het dienstverband 24 maanden of langer heeft geduurd.
- U hoeft de werknemer geen vaste arbeidsovereenkomst te geven, omdat u de termijn van 24 maanden niet overschrijdt.

Maar let op, in de sectoren: agrarisch bedrijf, bouwbedrijf, culturele instellingen, horeca algemeen en schildersbedrijf hebben 2 premiepercentages, een hoog en een laag percentage, voor de sectorpremie. Het werken met contracten korter dan één jaar kan in deze sectoren duurder zijn dan de transitievergoeding.

De aanzegverplichting moet u wel bij iedere arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in acht nemen, omdat alle arbeidsovereenkomsten zes maanden of langer duren. Dit betekent dat u bij alle drie de overeenkomsten de werknemer minimaal een maand van tevoren moet laten weten of u zijn arbeidsovereenkomst verlengt.



Uitzonderingen op de ketenregeling

De nieuwe ketenregeling geldt niet voor iedereen. Zo is deze niet van toepassing op een leerling die bij u werkt in het kader van een BBL-traject. Ook geldt de ketenregeling niet voor een werknemer die nog geen achttien is en gemiddeld twaalf uur of minder per week werkt. Vanaf het moment dat een werknemer achttien wordt, telt zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wel mee in de ketenregeling.



Afwijking voor bestuurders

Er geldt ook een afwijkende regeling voor bestuurders van een rechtspersoon. Voor bestuurders van een rechtspersoon is in een schriftelijke overeenkomst (dit hoeft dus niet in de cao te zijn) afwijking van de maximale duur van 24 maanden onbeperkt mogelijk. Er is echter geen afwijking mogelijk van het aantal arbeids-overeenkomsten voor bepaalde tijd, tenzij cao-partijen hebben bepaald dat er sprake is van een functie of functiegroep waarvoor de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering afwijking van de ketenregeling rechtvaardigt (zie opsomming onder tussenkopje 'Cao').



Versterken

Met het wijzigen van de ketenbepaling had de overheid het doel om de rechtspositie van flexwerkers te versterken. Werknemers zouden door de nieuwe regels immers eerder recht hebben op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het ziet er echter naar uit dat de regels een andere uitwerking hebben. De kans bestaat dat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na 1 juli 2015 juist eerder de laan uit worden gestuurd.



Over Visma Software

Visma publiceert regelmatig informatie over het vakgebied Human Resource Management en salarisverwerking met als doel u te informeren over de ontwikkelingen die er binnen deze vakgebieden plaatsvinden en u te helpen uw doelstellingen mede te realiseren.

Visma Software levert volledig geïntegreerde softwareoplossingen voor Human Resource Management en salarisverwerking. Het stelt het lijnmanagement en de werknemers zelf in staat om taken die voorheen bij HRM lagen uit te voeren.

Voor meer informatie:

Visma Software, Rob van Loenen, telefoonnummer: 033 45 45 111.

www.vismasoftware.nl

info-amersfoort@visma.com



Maandelijks verstuurt Elsa Breeland de nieuwsbrief **Elsa vertelt...** met antwoorden op HRM-vragen. [Klik hier om u in te schrijven.](#)