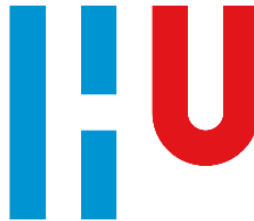




De veranderingen van de Wet Werk en Zekerheid voor Flexwerkers

*Welke wijzigingen brengt de Wet
Werk en Zekerheid met zich mee
voor de werknemer met een flexibele
arbeidsrelatie en waar hebben de
sociaal juridisch medewerkers van
het CNV behoefte aan om hun leden
hierover te informeren en adviseren?*

Scriptie SJD
E.D. Westerhof
Mei 2014



Naam: Lisette Westerhof

Studentnummer: 1588074

Opleiding: Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD) Voltijd

Learning community: Arbeid en Inkomen

Begeleider: Paula Timmermans

Eerste beoordelaar: Lizet van Donkersgoed

Tweede beoordelaar: Helen ten Cate

Opdrachtgever: CNV, M. Lammerts van Bueren

Opdracht: inhoudelijk product

Titel onderzoek: De veranderingen van de Wet Werk en Zekerheid voor Flexwerkers

Centrale vraag: *Welke wijzigingen brengt de Wet Werk en Zekerheid met zich mee voor de werknemer met een flexibele arbeidsrelatie en waar hebben de sociaal juridisch medewerkers van het CNV behoefte aan om hun leden hierover te informeren en adviseren?*

Inleverdatum: vrijdag 16 mei 2014

Versienummer: 1.0

Voorwoord

Geachte lezer,

Voor u ligt mijn scriptie ‘De veranderingen van de Wet Werk en Zekerheid voor flexwerkers’. Dit onderzoek heb ik uitgevoerd in het laatste jaar van mijn opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening.

Tijdens de eerste helft van het vierde studiejaar heb ik de minor ‘Aan het werk met Sociale Zekerheid’ gevolgd. Hierdoor is mijn interesse voor het arbeidsrecht gegroeid en ben ik op het idee gekomen om een arbeidsrechtelijk georiënteerd onderwerp voor mijn scriptie te zoeken.

Met mijn zoektocht kwam ik uit bij het CNV te Utrecht. Via sociaal juridisch medewerker mevrouw Lawerman hoorde ik dat er behoefte was aan een onderzoek over de Wet Werk en Zekerheid.

Vervolgens ben ik met haar en de teamleider mevrouw Lammerts van Bueren in overleg gegaan en zijn we samen tot een onderwerp gekomen: de veranderende regelgeving omtrent de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie.

Mijn dank gaat uit naar mevrouw Lammerts van Bueren en mevrouw Lawerman van het CNV die hebben meegedacht, meegelezen en voor mij klaar stonden wanneer het nodig was. Ook de sociaal juridisch medewerkers die ik heb geïnterviewd wil ik hierbij bedanken voor hun meewerking. Verder wil ik ook de peergroup, mijn coach Paula Timmermans en andere betrokken docenten bedanken voor de feedback, ondersteuning en begeleiding. Mijn laatste woord van dank gaat uit naar Henri van Dijk en Eveline van Hoogdalem voor het meelesen en de andere steun die ik van hen heb ontvangen.

Ik wens u veel leesplezier!

Lisette Westerhof

Amersfoort, mei 2014

Samenvatting

Voor de opdrachtgever, de afdeling sociaal juridisch medewerkers (sjm) van het CNV wordt uitgezocht wat de veranderingen zijn in de nieuwe Wet Werk en Zekerheid voor werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Op dit moment kunnen zij hun leden hierover niet informeren en adviseren. Er wordt daarom ook onderzocht waar er behoefte aan is bij het CNV zodat zij dit wel kunnen.

Uit literatuuronderzoek blijkt dat een werknemer met een flexibele arbeidsrelatie een uitzendkracht, oproepkracht en een tijdelijke werknemer kan zijn. Belangrijke thema's als het gaat om de rechtspositie van de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie zijn: rechtsvermoedens van omvang en bestaan van de arbeidsovereenkomst, ketenregeling, minimumloonaanspraak en het einde van rechtswege. Voor uitzendkrachten komt daar een uitzendbeding bij. Door deze regels zijn positieve ontwikkelingen zichtbaar, maar ook negatieve gevolgen komen aan het licht. Zo blijven werknemers ongewild langer flexibele arbeid doen. Dit kan lichamelijk en geestelijk negatieve gevolgen hebben. Flexwerkers hebben meestal minder mogelijkheid tot scholing, carrière en het kopen van een woning. De regering is daarom van mening dat de ongelijkheid tussen flexibele arbeidsrelaties en vaste arbeidsrelaties verminderd moet worden. Hiervoor dragen zij een aantal wetswijzigingen voor:

1. De loondoorbetalingsplicht niet langer dan zes maanden uitsluiten.
2. Een proeftijd verbieden voor contracten die zes maanden of korter zijn.
3. Een concurrentiebeding verbieden voor tijdelijke contracten.
4. De werkgever verplichten gebruik te maken van de aanzegtermijn.
5. Werknemers mogen drie tijdelijke contracten in twee jaar hebben voordat het contract overgaat op een vast contract. De tussenpoos tussen de contracten wordt zes maanden.
6. De werkgever is een transitievergoeding verschuldigd aan een tijdelijke werknemer die ten minste 24 maanden bij hem heeft gewerkt.

De veranderingen één t/m vier zullen van kracht worden per 1 juli 2014, vijf en zes per 1 juli 2015.

De sjm'ers van het CNV geven hun leden telefonisch en per mail informatie en advies over onder andere het arbeidsrecht. Als er een wet verandert, moeten ze hierover zelf informatie zoeken, blijkt uit gesprekken met sjm'ers. Op dit moment is er echter niet voldoende tijd om de veranderingen van de Wet Werk en Zekerheid zelf te onderzoeken. Er worden door de sjm'ers met name vragen verwacht met betrekking tot de ketenregeling en het overgangsrecht van de regelingen. Hierover willen ze graag informatie. Daarnaast is er behoefte aan een kort overzicht van de veranderingen en het overgangsrecht, welke snel tijdens het telefoneren geraadpleegd kan worden. Om tegemoet te komen aan de vraag om informatie is er een informatieboekje gemaakt met de nieuwe regels en de achtergronden daarvan beschreven. Om tegemoet te komen aan de vraag om overzicht, is een A4 ontwikkeld die bij de telefoon gebruikt kan worden.

Inhoud

Inleiding	1
Probleemstelling.....	1
Juridisch aspect.....	2
Methodisch aspect	2
Funderend aspect.....	3
Doelstelling	3
Vraagstelling	3
Centrale vraag.....	3
Deelvragen.....	3
Onderzoeksmethoden	4
Leeswijzer	5
1. Wat is een werknemer met een flexibele arbeidsrelatie?	6
1.1 Uitzendovereenkomst	6
1.2 Oproepovereenkomst.....	7
1.2.1 Voorovereenkomst	7
1.2.2 Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (mup)	7
1.3 Tijdelijke arbeidsovereenkomst.....	8
2. Wat is met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid de huidige rechtspositie van de werknemer met een flexibele arbeidsrelatie?.....	9
2.1 Rechtsvermoedens.....	9
2.1.1 Rechtsvermoeden van het bestaan van de arbeidsovereenkomst	9
2.1.2 Rechtsvermoeden van de omvang van de arbeidsovereenkomst.....	10
2.2 Ketenregeling	10
2.3 Minimumloonaanspraak.....	11
2.4 Einde van de overeenkomst.....	12
2.4.1 Einde van rechtswege	12
2.4.2 Tussentijdse opzegging	12
2.4.3 Wederzijds goedvinden	12

2.4.4 Beëindiging tijdens proeftijd	12
2.5 Uitzendovereenkomst	13
2.5.1 Uitzendbeding	13
2.5.2 Fasensysteem.....	13
3. Waarom wordt de Wet Werk en Zekerheid ingevoerd?	16
3.1 Groei langdurige flexibele arbeidsrelatie	16
3.2 Sociale en economische gevolgen langdurig flexibele arbeidsrelatie	17
3.3 Terugdringen langdurig gebruik flexibele arbeidsrelaties.....	17
4. Welke veranderingen gaan plaatsvinden door de Wet Werk en Zekerheid voor de werknemer met een flexibele arbeidsrelatie?	19
4.1 Veranderingen met betrekking tot de werknemer met een flexibele arbeidsrelatie	19
4.1.1 Artikel 7:628 BW - Uitsluiting loondoorbetalingsplicht.....	19
4.1.2 Artikel 7:652 BW - Proeftijd.....	20
4.1.3 Artikel 7:653 BW - Concurrentiebeding	20
4.1.4 Artikel 7:668 BW- Aanzegtermijn	21
4.1.5 Welke veranderingen vinden plaats met betrekking tot de ketenregeling van artikel 7:668a BW?.....	22
4.1.6 Artikel 7:673 BW- Transitievergoeding.....	24
4.1.7 Artikel 7:691 BW - Uitzendovereenkomst.....	25
4.1.8 Welke veranderingen vinden plaats met betrekking tot collectieve arbeidsovereenkomsten in de uitzendbranche?.....	26
4.2 Ingangsdata.....	26
4.3 In hoeverre is er overgangsrecht van toepassing?	26
4.3.1 Oud recht blijft van toepassing.....	26
4.3.2 Nieuw recht wordt van toepassing	27
4.3.3 Andere bepalingen.....	27
5. Hoe ziet de dienstverlening van de sociaal juridisch medewerkers van het CNV eruit?	28
5.1 Werkwijze	28
5.2 Veranderingen bijhouden	28

6. Waar hebben de sociaal juridisch medewerkers behoefte aan om antwoord te geven op de vragen die verwacht worden over de Wet Werk en Zekerheid?	30
6.1 Vragen die spelen rondom de Wet Werk en Zekerheid.....	30
6.2 Mogelijke producten.....	31
Conclusie en aanbevelingen	33
Conclusie	33
Aanbevelingen.....	35
Kritische bespreking conclusie.....	36
Literatuur	37
Bijlagen	45
Bijlage 1 – Afkortingenlijst.....	46
Bijlage 2 – Wetteksten oude en nieuwe wet.....	47

Inleiding

Op 29 november 2013 is de Wet Werk en Zekerheid aangeboden aan de Tweede Kamer.¹ Op 18 februari 2014 is het voorstel aangenomen door de Tweede Kamer en op 4 maart 2014 is de wet behandeld in de Eerste Kamer. Het voorbereidend onderzoek door de Eerste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft op 8 april 2014 plaatsgevonden.² Het voorstel heeft betrekking op drie onderwerpen. Als eerste het ontslagrecht sneller, goedkoper en eerlijker maken, vervolgens het versterken van de rechtspositie van de flexwerkers en tot slot wordt de WW erop gericht mensen sneller aan het werk te krijgen.³ De Wet Werk en Zekerheid is niet een ‘losse’ wet die wordt ingevoerd en in het wetboek te vinden is. Er wordt een aantal artikelen in de huidige wetgeving veranderd, met name in boek zeven van het Burgerlijk Wetboek en de Werkloosheidswet.⁴ Dit onderzoek heeft betrekking op de rechtspositie van de flexwerkers, in dit onderzoek werknemers met een flexibele arbeidsrelatie genoemd.⁵

Probleemstelling

De opdrachtgever van het onderzoek is het Christelijk Nationaal Vakverbond (het CNV). Het CNV is een van de grootste werknemersorganisaties in Nederland. Het CNV bestaat meer dan 100 jaar en heeft meer dan 335.000 leden.⁶ De taak van het CNV is om de belangen van mensen te behartigen op het gebied van werk en inkomen.⁷ Binnen het CNV bestaan verschillende bonden.⁸ In Utrecht zit de CNV Vakcentrale, een Shared Service Center. De verschillende bonden kunnen bij de vakcentrale verschillende diensten inkopen, zoals eerstelijns juridisch advies. Bij de Vakcentrale komen alle telefonische vragen van leden binnen bij de algemene dienstverlening. Betreft het een juridische vraag, dan wordt de vraag doorgeschakeld naar de sociaal juridische medewerkers (sjm). Zij geven dan informatie en advies aan de leden. Gebieden waarop de sociaal juridisch medewerkers advies geven zijn: arbeidsvoorwaarden, collectieve arbeidsovereenkomsten, algemeen wettelijke bepalingen in het arbeidsrecht, sociale zekerheid, ambtenarenrecht en pensioenrecht.⁹ Het probleem speelt zich af binnen dit team.

In een gesprek met onderzoeker geven de teamleider van de sociaal juridisch medewerkers en een sociaal juridisch medewerker aan dat er veel vragen van leden gaan komen over de Wet Werk en Zekerheid, en dan met name over de rechtspositie van de werknemers met een flexibele

¹ Rijksoverheid.nl *Wet werk en zekerheid naar de Tweede Kamer*

² Nos.nl; Eerstekamer.nl *Wet Werk en Zekerheid*

³ Rijksoverheid.nl *Wet werk en zekerheid naar de Tweede Kamer*

⁴ *Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT) p.1*

⁵ In hoofdstuk 1 wordt dit begrip nader uitgewerkt

⁶ Cnv.nl *Geschiedenis van het CNV*

⁷ Cnv.nl *Missie CNV*

⁸ Organogram CNV, op te vragen bij onderzoeker

⁹ Functieomschrijving sociaal juridisch medewerker bij het CNV, op te vragen bij onderzoeker

arbeidsrelatie.¹⁰ Op dit moment kunnen ze de leden geen informatie en advies geven over dit onderwerp omdat het voor de sociaal juridisch medewerkers niet duidelijk is wat de Wet Werk en Zekerheid op dat gebied gaat inhouden en wat de veranderingen in de praktijk zullen zijn. Het probleem is dus dat de sociaal juridisch medewerkers van het CNV geen kennis en handvatten hebben om met de nieuwe wet, de Wet Werk en Zekerheid om te gaan. Ze geven aan dat ze niet weten wat er verandert in de regelgeving en hebben dan ook behoefte aan een overzicht van de huidige situatie, de nieuwe situatie en eventueel overgangsrecht, betreffende de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, zodat ze hun leden op maat kunnen adviseren.

Juridisch aspect

De regelgeving die betrekking heeft op de werknemer met een flexibele arbeidsrelatie staat op het punt om te veranderen. Zoals eerder beschreven zullen er onder andere een aantal onderdelen van boek zeven van het Burgerlijk Wetboek (BW) veranderen.¹¹ In dit boek is de meeste regelgeving over het individuele arbeidsrecht opgenomen.¹²

In dit onderzoek wordt gekeken naar wat de huidige wet- en regelgeving zegt over werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Daarnaast wordt onderzocht wat de nieuwe wet- en regelgeving zal inhouden voor deze werknemers. Belangrijke artikelen zijn onder andere: 7:668a lid 1 en lid 3 BW, 7:690 BW tot en met 7:693 BW.

Methodisch aspect

De sociaal juridisch medewerkers van het CNV hebben te maken met het probleem. Deze medewerkers zijn onder andere sjd'ers. Zoals eerder genoemd geven de sociaal juridisch medewerkers *informatie en advies op het gebied van arbeidsvoorwaarden, cao-toepassingen van een groot aantal cao's en algemeen wettelijke bepalingen op het gebied van arbeidsrecht, sociale zekerheid, ambtenarenrecht en pensioenrecht.*¹³ Ze hebben aangegeven dat ze, wat betreft vragen over de nieuwe wet, de leden van de bond niet goed van dienst kunnen zijn. Hun werkwijze is daar nog niet op aangepast, met name het informeren over mogelijke oplossingsrichtingen is op dit moment nog niet goed mogelijk. Met dit onderzoek worden de sociaal juridisch medewerkers geïnformeerd over de veranderingen. Daarnaast zijn er toepassingsproducten ontwikkeld waaruit ze kennis kunnen halen en ze in de praktijk op een makkelijke manier hun leden te woord kunnen staan en kunnen informeren over hun rechtspositie.

¹⁰ Gesprek tussen CNV en onderzoeker op 13-02-2014

¹¹ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT) p. 1

¹² Van Grinsven e.a. 2013, p. 17

¹³ Functieomschrijving sociaal juridisch medewerker bij het CNV, op te vragen bij onderzoeker

Funderend aspect

Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie worden niet meer alleen bij een piek van de werkzaamheden of bij ziekte van vaste werknemers ingezet.¹⁴ Flexwerkers worden veelal ingezet om kosten te besparen. Uit een onderzoek van het CBS blijkt dat in de afgelopen tien jaar het aantal flexwerkers met 5% is toegenomen. Het aandeel groeide van 2001 tot 2011 van 13% naar 18% van de werkzame beroepsbevolking.¹⁵ Dit komt voor een deel door de economie maar er is ook sprake van een structurele ontwikkeling. Doordat de kans op een vast contract na een flexibele arbeidsrelatie is gedaald, blijven werknemers langer op de flexibele arbeidsplekken zitten. De kans om langer dan drie jaar flexibel werk te moeten doen is van 2006 tot 2010 van 10 naar 30% gegaan.¹⁶ Voor sommige werknemers is dat geen probleem, maar voor anderen kan dit wel een probleem worden. Zij vinden het erg vervelend dat ze elke keer van flexibele baan naar flexibele baan gaan. Hun perspectief op de arbeidsmarkt daalt, ze zijn minder beschermd tegen ontslag dan werknemers met een vast contract en hebben minder toegang tot de woningmarkt.¹⁷ Het onderwerp heeft dus betrekking op een grote groep werknemers in de maatschappij, vandaar dat het van belang is om de rechtspositie duidelijk te beschrijven.

Doelstelling

De doelstelling van het onderzoek luidt:

De sociaal juridisch medewerkers van het CNV informeren over de huidige situatie, het overgangsrecht en het nieuwe recht in de Wet Werk en Zekerheid dat betrekking heeft op de werknemer met een flexibele arbeidsrelatie en handvatten geven zodat de sociaal juridische medewerkers in de praktijk hun leden over deze veranderingen kunnen informeren en adviseren. Deze handvatten komen terug in de toepassingsproducten. Hiermee wordt beoogd dat de sociaal juridisch medewerkers hun leden op een adequate manier kunnen informeren en adviseren.

Vraagstelling

Centrale vraag

De vraagstelling die in dit onderzoek centraal staat is:

Welke wijzigingen brengt de Wet Werk en Zekerheid met zich mee voor de werknemer met een flexibele arbeidsrelatie en waar hebben de sociaal juridisch medewerkers van het CNV behoefte aan om hun leden hierover te informeren en adviseren?

Deelvragen

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden wordt er gebruik gemaakt van de volgende deelvragen:

- *Wat is een werknemer met een flexibele arbeidsrelatie?*

¹⁴ Mens-en-samenleving.infonu.nl *Flexwerk kent voor- en nadelen*

¹⁵ Cbs.nl *Bijna een op de vijf werknemers is een flexwerker*

¹⁶ Heyma 2013, p. 9

¹⁷ Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT) p. 47

- *Wat is met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid de huidige rechtspositie van de werknemer met een flexibele arbeidsrelatie?*
- *Waarom wordt de Wet Werk en Zekerheid ingevoerd?*
- *Welke veranderingen gaan plaatsvinden door de Wet werk en Zekerheid voor de werknemer met een flexibele arbeidsrelatie?*
 - *Welke veranderingen vinden plaats met betrekking tot de ketenregeling van 7:668a BW?*
 - *Welke veranderingen vinden plaats met betrekking tot collectieve arbeidsovereenkomsten in de uitzendbranche?*
 - *In hoeverre is overgangsrecht van toepassing?*
- *Hoe ziet de dienstverlening van de sociaal juridisch medewerkers van het CNV eruit?*
- *Waar hebben de sociaal juridisch medewerkers behoefte aan om antwoord te geven op de vragen die verwacht worden over de Wet Werk en Zekerheid?*

Onderzoeksmethoden

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethoden. De eerste vier deelvragen zijn beantwoord door literatuuronderzoek. De laatste twee deelvragen door middel van kwalitatief onderzoek, namelijk door gesprekken.¹⁸ Voor het literatuuronderzoek is gebruik gemaakt van verschillende bronnen zoals boeken, rapporten, artikelen en kamerstukken.¹⁹ Literatuuronderzoek is een veelgebruikte methode om het recht te onderzoeken en ligt daarom voor deze deelvragen het meest voor de hand. Er is daarnaast al veel over het onderwerp geschreven. Om deze redenen is voor een literatuuronderzoek gekozen.²⁰

Er is daarnaast gekozen voor het houden van gesprekken en niet voor interviews. In een gesprek is er meer ruimte voor het samen brainstormen en voor het nadenken over een oplossing. In een interview wordt een vragen-/onderwerpenlijst afgewerkt om aan informatie te komen. In het kader van dit onderzoek is er deels informatie nodig, maar is het ook belangrijk dat de medewerkers aan het nadenken worden gezet en samen met onderzoeker nadenken over de beste oplossing. Hiervoor is een gesprek de meest wenselijke vorm. De gesprekken zijn gehouden met vier medewerkers. Door met meerdere medewerkers gesprekken te voeren, komen er verschillende meningen en ideeën naar voren, waardoor er een product ontwikkeld kan worden dat zo veel mogelijk goedkeuring heeft binnen het team sociaal juridisch medewerkers. De medewerkers zijn werkzaam in de praktijk en kunnen daardoor aangeven waar er behoefte aan is en wat ze missen. In hoofdstuk vijf wordt dit nader toegelicht.

¹⁸ Van Schaaijk 2011, p. 81, 88-89

¹⁹ In bijlage vier wordt een aantal van de belangrijkste bronnen besproken en toegelicht.

²⁰ Van Schaaijk 2011, p. 78-79

Leeswijzer

Het rapport is opgebouwd uit zeven hoofdstukken. Elke deelvraag wordt in een apart hoofdstuk uitgewerkt en behandeld. Deze deelvragen geven samen antwoord op de hoofdvraag.

In het eerste hoofdstuk wordt onderzocht wat een werknemer met een flexibele arbeidsrelatie is. Hierbij wordt voornamelijk naar de wettelijke betekenis gekeken. Dit hoofdstuk is dan ook vooral juridisch.

Het tweede hoofdstuk behandelt de rechtspositie van deze werknemers. Er wordt hier aandacht besteed aan de belangrijkste regels die op dit moment gelden voor deze werknemers. In dit hoofdstuk komen juridische en funderende componenten naar voren.

Het derde hoofdstuk is een funderend hoofdstuk. In dit hoofdstuk worden de veranderingen en ontwikkelingen in de samenleving beschreven die ten grondslag liggen aan het nieuwe wetsvoorstel. In het vierde hoofdstuk wordt de nieuwe wet- en regelgeving beschreven met betrekking tot de werknemer met een flexibele arbeidsrelatie. Hierbij wordt speciaal aandacht besteed aan het overgangsrecht. In dit hoofdstuk komt de juridische component naar voren.

In het vijfde hoofdstuk wordt beschreven wat de sociaal juridisch medewerkers doen en op welke manier ze op dit moment wijzigingen in wet- en regelgeving bijhouden. Hier komt de methodische component naar voren, evenals in het zesde hoofdstuk.

In hoofdstuk zes wordt er gekeken naar welke vragen er spelen rondom de Wet Werk en Zekerheid. Ook wordt er onderzocht op welke manier de sociaal juridisch medewerkers hiermee om kunnen gaan. Hoofdstuk zeven gaat over de internationale en rechtsfilosofische perspectieven. Hierbij wordt een casus volgens de huidige en de aankomende regelingen uitgewerkt. Daarnaast wordt het beleid in Nederland vergeleken met het beleid in Luxemburg. Verder wordt aan de hand van het rechtsfilosofische thema rechtvaardigheid naar de rechtsvraag gekeken.

Tot slot wordt er antwoord gegeven op de onderzoeksvraag en is er ruimte voor aanbevelingen.

1. Wat is een werknemer met een flexibele arbeidsrelatie?

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hanteert de volgende definitie voor een flexibel dienstverband:

*Werknemers met een flexibel dienstverband zijn werknemers zonder vast dienstverband. Zij hebben een arbeidscontract van beperkte duur en/of een arbeidscontract zonder een vast overeengekomen aantal uren in dienst.*²¹ Onder een flexibel dienstverband wordt hetzelfde verstaan als onder een flexibele arbeidsrelatie.

Deze flexibele arbeidsrelaties bestaan uit verschillende vormen: uitzendkrachten, oproepkrachten, werknemers met een tijdelijk contract en werknemers met nulurencontracten.²² Hieronder zullen deze verschillende vormen worden uitgewerkt.

1.1 Uitzendovereenkomst

De definitie van de uitzendovereenkomst is opgenomen in artikel 7:690 BW:

De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

Een aantal elementen uit deze definitie wordt hieronder nader toegelicht.

- *Terbeschikkingstelling in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever.* De terbeschikkingstelling moet dus het beroep of bedrijf van de werkgever zijn. Een voorbeeld hiervan is het uitzendbureau.²³ Het uitzendbureau stelt in het kader van de uitoefening van beroep of bedrijf de werknemers ter beschikking van de ‘inlener’, degene die de werknemers op de werkvloer heeft rondlopen. Werknemers zijn dan ook in dienst van het uitzendbureau, maar onder leiding van de derde, de inlener.²⁴ Het uitzendbureau heeft de zogenaamde allocatieve functie, dat betekent dat de werving en selectie van werknemers bij hen ligt.²⁵
- *De uitzendkracht verricht arbeid onder toezicht en leiding van de derde.* Dit betekent dat de inlener zeggenschap moet hebben over de inhoud van de taken.²⁶

Naast uitzendbureaus zijn er de laatste jaren payrollbedrijven ontstaan. Werknemers staan bij dit bedrijf op de loonlijst en zijn formeel bij het payrollbedrijf in dienst. Echter de allocatieve functie ligt bij de derde, in artikel 7:690 de inlener genoemd.²⁷ Er bestaat discussie of deze constructie onder de

²¹ Cbs.nl *Flexibel dienstverband*

²² Cbs.nl *Flexibel dienstverband*; Fnv.nl *Flexwerken*; Heyma 2013, p. 1

²³ Diebels & Ridder 2012, p. 255

²⁴ Van Grinsven e.a. 2012, p. 86-87

²⁵ Knipschild 2009 p. 38

²⁶ Knipschild 2009 p. 38

²⁷ Diebels & Ridder 2012, p. 256

definitie van uitzendovereenkomst valt. Hoogeveen (2012) betoogt in haar artikel dat de payrollconstructie wel onder de wettelijke definitie van de uitzendovereenkomst valt. Het argument dat ze hiervoor aanvoert is dat de allocatieve functie niet in de definitie van uitzendovereenkomst in artikel 7:690 BW is opgenomen.²⁸ In dit onderzoek wordt de werknemer met een payrollovereenkomst meegenomen als het gaat over de werknemer met een uitzendovereenkomst.

1.2 Oproepovereenkomst

Werknemers kunnen gebruik maken van oproepkrachten wanneer er extra werk voor handen is. Juridisch gezien zijn er twee soorten oproepovereenkomsten, namelijk de voorovereenkomst en de arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (mup).²⁹ Hieronder zullen deze overeenkomsten worden toegelicht. In de praktijk zijn er verschillende vormen van de arbeidsovereenkomst mup ontstaan, bijvoorbeeld min-max contracten. Een aantal van deze contracten wordt hieronder kort behandeld.

1.2.1 Voorovereenkomst

Bij deze overeenkomst is de werkgever vrij om de werknemer werk aan te bieden en is de werknemer vrij om het aanbod te accepteren dan wel af te wijzen.³⁰ De voorovereenkomst zelf is geen arbeidsovereenkomst maar kan worden aangemerkt als een intentieverklaring op grond waarvan de arbeidsovereenkomsten worden gesloten.³¹ Als de werknemer ingaat op de oproep tot arbeid ontstaat er voor die tijd een gewone arbeidsovereenkomst. De definitie van arbeidsovereenkomst is opgenomen in het eerste lid van artikel 7:610 BW: *De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.*

1.2.2 Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (mup)

Deze overeenkomst is in tegenstelling tot de voorovereenkomst wel een gewone arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. Als de werkgever werk voor handen heeft, moet hij de werknemer oproepen en de werknemer moet op dit aanbod ingaan.³² Er zijn verschillende vormen van deze arbeidsovereenkomst.

²⁸ Hoogeveen 2012, p. 6

²⁹ Diebels & Ridder 2012, p. 280

³⁰ Van Grinsven 2012, p. 73

³¹ Diebels & Ridder 2012, p. 279

³² Van Grinsven 2012, p. 74

Nul-uren contract

In deze overeenkomst wordt niets afgesproken over het aantal uren dat de werknemer aan het werk gaat. Het aantal uren dat er gewerkt wordt kan hierdoor per week of maand erg verschillen. De werknemer is afhankelijk van wat de werkgever hem qua werk te bieden heeft.³³

Min-maxcontract

Deze vorm van een arbeidsovereenkomst mup is wat minder onzeker dan het nul-uren contract. Hierbij wordt een minimum en een maximum aantal uren afgesproken die in een bepaalde periode worden gewerkt.³⁴ Er kan bijvoorbeeld worden afgesproken dat een werknemer per week minimaal tien uren gaat werken en mocht er extra werk voor handen zijn kunnen de tien uren uitgebreid worden naar maximaal dertig uur per week.

Het kan ook voorkomen dat er alleen een minimum of alleen een maximum wordt afgesproken. Dit heet dan een arbeidsovereenkomst mup met respectievelijk een minimum- of maximumclausule.³⁵

De arbeidsovereenkomst met een minimumclausule en het min-max contract zijn voor het minimum aantal uren arbeidsovereenkomsten in deeltijd. Deze overeenkomsten kunnen zijn afgesloten voor bepaalde of onbepaalde tijd. Boven deze minimumuren kunnen de werknemers extra opgeroepen worden. Deze extra uren gelden als arbeidsovereenkomst mup.³⁶

1.3 Tijdelijke arbeidsovereenkomst

Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst of arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de duur van de overeenkomst vooraf bepaald. Een voorbeeld hiervan is een jaarcontract. Het aantal uur dat de werknemer aan het werk gaat is in dit contract ook van tevoren bepaald. Het dienstverband eindigt van rechtswege (artikel 7:667 lid 1 BW). Dit betekent dat werkgevers en werknemers niets hoeven te doen om het contract te laten eindigen. Verlenging van het contract is mogelijk. De ontslagverboden en andere regels met betrekking tot ontslag zijn bij de beëindiging van rechtswege niet van toepassing.³⁷ Tussentijdse opzegging kan alleen als dat is overeengekomen (artikel 7:667 lid 3 BW). In het volgende hoofdstuk wordt hier verder op ingegaan.

³³ Diebels & Ridder 2012, p. 280

³⁴ Diebels & Ridder 2012, p. 281

³⁵ Diebels & Ridder 2012, p.281

³⁶ Diebels & Ridder 2012, p. 282

³⁷ Van Grinsven 2012, p. 68

2. Wat is met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid de huidige rechtspositie van de werknemer met een flexibele arbeidsrelatie?

Veel van de regels die op dit moment van toepassing zijn op de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie zijn opgenomen in de wet Flexibiliteit en Zekerheid (ook wel flexwet genoemd). Deze wet is in werking getreden op 1 januari 1999. In de wet werd voorgesteld om de flexibiliteit van werknemers te vergroten.³⁸ De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vroegen hierom. Er moest steeds meer rekening gehouden worden met de privésituatie van de werknemer. Maar niet alleen flexibiliteit was belangrijk, vastigheid en zekerheid voor de werknemers die een flexibele arbeidsrelatie hadden was ook gewenst.³⁹ Tussen die flexibiliteit en zekerheid moest een nieuw evenwicht worden gevonden.⁴⁰ Dit werd bijvoorbeeld gedaan door meer ruimte te creëren voor verlening van kortdurende contracten, weerlegbare rechtsvermoedens in te voeren en een minimumloonaanspraak per oproep te garanderen.⁴¹

In het vorige hoofdstuk zijn de verschillende flexibele arbeidsrelaties uitgewerkt. In dit hoofdstuk wordt gekeken naar de rechtspositie van deze flexibele arbeidsrelaties. Hierbij wordt gekeken naar enkele centrale, belangrijke thema's zoals de hierboven genoemde rechtsvermoedens, de ketenregeling en de minimumloonaanspraak. Verder zal er apart aandacht worden besteed aan de uitzendkrachten omdat daarvoor bijzondere regels gelden.

2.1 Rechtsvermoedens

Om werknemers met een flexibele arbeidsrelatie meer zekerheid te geven werden met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid twee rechtsvermoedens ingevoerd.⁴² Deze rechtsvermoedens zijn van belang voor de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie omdat de feitelijke situatie kan verschillen van de situatie zoals afgesproken in het contract.⁴³ Hierdoor kan het gebeuren dat een werkgever aanspraken op bijvoorbeeld loon bij ziekte te weinig of helemaal niet toekent (contractuele situatie), terwijl er wel recht op bestaat (feitelijke situatie).⁴⁴ Er zijn twee rechtsvermoedens: het rechtsvermoeden van bestaan van de arbeidsovereenkomst en het rechtsvermoeden van de omvang van de arbeid (respectievelijk 7:610a en 7:610b BW). Hieronder zullen deze rechtsvermoedens verder worden toegelicht.

2.1.1 Rechtsvermoeden van het bestaan van de arbeidsovereenkomst

Het rechtsvermoeden staat als volgt in artikel 7:610a van het BW beschreven:

³⁸ Meijer - van der Aa e.a. 1999, p.7

³⁹ *Kamerstukken II* 1995-1996, 24 543 nr.2, p.7

⁴⁰ *Kamerstukken II* 1995-1996, 24 543 nr.2, p. 11

⁴¹ *Kamerstukken II* 1996-1997, 22 563 nr. 3 (MvT) p. 2, 8

⁴² *Kamerstukken II* 1996-1997, 22 563 nr. 3 (MvT) p. 2, 8. 2, 8

⁴³ Diebels & Ridder 2012, p. 283

⁴⁴ Van Fenema 2012, p. 1

Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst. Als een oproepkracht dus drie maanden wekelijks of twintig uur per maand arbeid verricht, wordt er vermoed dat hij een arbeidsovereenkomst heeft. Dit vermoeden is weerlegbaar. Dat betekent dat als de werknemer aanvoert dat hij een arbeidsovereenkomst heeft, de werkgever dit kan ontkennen en met bewijs kan weerleggen. Hierdoor wordt de processuele positie van de werknemers verbeterd.⁴⁵ Het kan voorkomen dat een werkgever en een werknemer een arbeidsovereenkomst mup afspreken, maar dat vervolgens blijkt door hoe partijen over en weer met elkaar omgaan in de praktijk het een gewone arbeidsovereenkomst in deeltijd is.⁴⁶

2.1.2 Rechtsvermoeden van de omvang van de arbeidsovereenkomst

Dit rechtsvermoeden is opgenomen in artikel 7:610b BW en luidt als volgt: *Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.* Dit artikel hoopt duidelijkheid te geven in situaties waarin geen duidelijke afspraken gemaakt zijn of wanneer de situatie anders is dan vooraf afgesproken.⁴⁷

Als een werknemer met een nul-uren contract minimaal drie maanden werkt, wordt vermoed dat hij een arbeidsovereenkomst heeft voor het aantal uren dat hij in de afgelopen drie maanden gemiddeld heeft gewerkt. De werkgever kan dit rechtsvermoeden wederom weerleggen.⁴⁸

2.2 Ketenregeling

Een belangrijk onderwerp waar werknemers met een flexibele arbeidsrelatie op dit moment mee te maken hebben, is het ketensysteem (artikel 7:668a BW). Met het invoeren van de ketenregeling heeft de regering beoogd om aan de ene kant meer flexibiliteit te creëren door het verlengen van tijdelijke contracten mogelijk te maken en aan de andere kant zekerheid te bieden door het gebruik van tijdelijke contracten over een lange termijn tegen te gaan.⁴⁹

Als het tijdelijke contract eindigt, kan het voorkomen dat de werknemer toch bij de werkgever blijft werken zonder afspraken te maken over de nieuwe overeenkomst. Dit wordt dan een stilzwijgende verlenging genoemd (artikel 7:668 BW).⁵⁰ Na het verstrijken van een bepaalde tijdsduur en het (stilzwijgend) verlengen van een aantal tijdelijke contracten, kan het contract voor bepaalde tijd overgaan in een vast contract. Er zijn hierbij drie situaties mogelijk:

⁴⁵ Van Grinsven 2012, p. 75

⁴⁶ Diebels & Ridder 2012, p. 284

⁴⁷ Van Fenema 2012, p. 1

⁴⁸ Diebels & Ridder 2012, p. 286

⁴⁹ *Kamerstukken II* 1996-1997, 22 563 nr. 3 (MvT) p. 8

⁵⁰ Van Grinsven 2012, p. 259

- Duren twee of meer contracten samen langer dan 36 maanden, dan wordt het een tijdelijk contract in een vast contract veranderd op de dag dat de 36 maanden voorbij zijn (7:668a lid 1a BW);
- Na drie contracten voor bepaalde tijd wordt het vierde contract een vast contract (7:668a lid 1b BW);
- Eén contract van langer dan drie jaar mag één keer worden verlengd met maximaal drie maanden. Als de werknemer hierna nog doorwerkt, wordt zijn contract een vast contract (7:668a lid 3 BW).⁵¹

In de bovenstaande situaties is er altijd sprake van meerdere tijdelijke contracten na elkaar. Dit wordt een keten genoemd. Deze keten van contracten kan worden verbroken door een tussenpoos te nemen van drie maanden, en in die tijd niet voor deze werkgever te werken. Zo kan een werkgever na bijvoorbeeld een dienstperiode van 35 maanden het voorstel doen aan de werknemer om er drie maanden uit te gaan en daarna weer terug te komen. Zo kan het voorkomen dat iemand lang bij dezelfde werkgever werkt zonder dat hij een vast contract krijgt aangeboden.⁵² Daarnaast kan er in cao's van deze regels afgeweken worden (artikel 7:668a lid 5 BW). Zo kan er bijvoorbeeld afgesproken worden dat niet het vierde contract maar pas het zesde contract een contract voor onbepaalde tijd is. Een andere mogelijkheid is dat de grens van 36 maanden wordt verlengd naar bijvoorbeeld 60 maanden, zoals dat in de oude cao Horeca het geval was.⁵³ Partijen mogen zoveel afwijken van de wettelijke bepaling als gewenst is, er is geen limiet aan de uitbreiding van de tijdelijke contracten.⁵⁴

2.3 Minimumloonaanspraak

Om meer zekerheid te geven voor flexibele werknemers, is er een minimumloonaanspraak voor elke keer dat de werknemer moet werken (7:628a BW). In de memorie van toelichting op de Wet Flexibiliteit en Zekerheid schrijft de regering dat de balans tussen flexibiliteit en zekerheid is verstoord als werknemers worden opgeroepen om voor korte tijd te werken, wanneer ze van tevoren niet weten hoeveel werk ze hebben en op welk tijdstip ze moeten werken.⁵⁵ Deze minimumloonaanspraak die daarom is ingevoerd is drie uur.⁵⁶ Werkgevers worden hierdoor gestimuleerd om beter te plannen. Uit het wetsartikel komen verschillende situaties naar voren wanneer de minimumloonaanspraak geldt. De eerste situatie is dat de arbeidsomvang minder dan vijftien uur per week moet zijn en de tijdstippen waarop gewerkt wordt, niet van tevoren zijn vastgelegd. De tweede situatie is dat er niet of niet

⁵¹ Van Grinsven 2012, p. 255-257

⁵² Van Grinsven 2012, p. 255-265

⁵³ Schmeitz & Buijsman

⁵⁴ Van Grinsven 2012, p. 267

⁵⁵ *Kamerstukken II* 1996-1997, 22 563 nr. 3 (MvT) p. 5

⁵⁶ Van Grinsven 2012, p. p. 83

eenduidig is afgesproken wanneer de werknemer werkt. Dit zou bijvoorbeeld van toepassing kunnen zijn op een werknemer met een oproepcontract of een nul-urencontract.⁵⁷

2.4 Einde van de overeenkomst

2.4.1 Einde van rechtswege

Zoals in het vorige hoofdstuk al genoemd, is de duur van een flexibele arbeidsrelatie meestal van tevoren bepaald. Het einde vindt dan ook plaats zonder dat er wat voor hoeft te gebeuren: het contract eindigt van rechtswege (artikel 7:667 lid 1). Er is wel verlenging mogelijk, zoals hiervoor beschreven.

2.4.2 Tussentijdse opzegging

Ook al is de duur van contracten van bepaalde tijd van tevoren bepaald, partijen kunnen nog wel overeenkomen dat er tijdens de looptijd van het contract opgezegd kan worden (artikel 7:667 lid 3). Een dergelijke afspraak wordt een tussentijdse opzegclausule genoemd.⁵⁸ Is er geen tussentijdse opzegclausule overeengekomen, en de werkgever wil de arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen, geldt er ontslagbescherming voor de werknemer en is de procedure hetzelfde als voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd.⁵⁹

2.4.3 Wederzijds goedvinden

Beëindigen van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden kan altijd zonder tussentijdse opzegclausule plaatsvinden.⁶⁰ Beëindiging met wederzijds goedvinden houdt in dat de werkgever en werknemer afspreken om uit elkaar te gaan en het daar beiden mee eens zijn.⁶¹ Een beëindiging met wederzijds goedvinden wordt ook wel juridisch gekwalificeerd als vaststellingsovereenkomst (artikel 7:900 BW).⁶²

2.4.4 Beëindiging tijdens proeftijd

In artikel 7:652 is de mogelijkheid opgenomen om een proeftijd overeen te komen. Werkgever en werknemer kunnen in deze tijd met elkaar kennismaken en bekijken hoe de samenwerking bevalt.⁶³ De duur van de proeftijd is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst. Als de overeenkomst korter duurt dan twee jaar, is de wettelijke proeftijd één maand (artikel 7:652 lid 4 a). Duurt de arbeidsovereenkomst langer, is de proeftijd twee maanden (artikel 7:652 lid 4 b). Van deze termijnen kan worden afgeweken (artikel 7:652 lid 6). Is één van beide partijen niet tevreden of is er een andere

⁵⁷ Van Grinsven 2012, p. 83

⁵⁸ Diebels & Ridder 2012, p. 53

⁵⁹ Diebels & Ridder 2012, p. 54

⁶⁰ Diebels & Ridder 2012, p. 55

⁶¹ Diebels & Ridder 2012, p. 449

⁶² Van Grinsven 2012, p. 323

⁶³ Van Grinsven 2012, p. 311

reden waarom de werkgever of werknemer de arbeidsrelatie wil verbreken, is dit mogelijk tijdens de proeftijd. De proeftijd is een periode waarin de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd (artikel 7:676 BW).

2.5 Uitzendovereenkomst

Voor 1999 was het onduidelijk hoe de uitzendrelatie moest worden gekwalificeerd. Het was onduidelijk of een uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst was.⁶⁴ Er is daarom besloten om hierover duidelijkheid te geven in de wet en de uitzendovereenkomst als arbeidsovereenkomst op te nemen in de wet.⁶⁵ De uitzendovereenkomst is echter wel een bijzondere vorm van arbeidsovereenkomst.⁶⁶ Daarom gelden voor de uitzendovereenkomst een paar bijzondere regelingen. Deze zijn opgenomen in de artikelen 7:690 – 7:692 BW. In deze paragraaf zal de rechtspositie van de uitzendkracht worden toegelicht.

2.5.1 Uitzendbeding

Het uitzendbeding is een afspraak dat de inlener op elk moment de inlening van de uitzendkracht kan beëindigen. Dit moet dan wel in de uitzendovereenkomst worden opgenomen (artikel 7:691 lid 2 BW). De termijn dat dit beding kan worden afgesproken is de eerste 26 weken (artikel 7:691 lid 3 BW). Per cao kan van deze termijn worden afgeweken ten nadele van de werknemer (artikel 7:691 lid 7 BW).

2.5.2 Fasensysteem

Voor uitzendovereenkomsten wordt het ketensysteem buiten werking gesteld voor de eerste 26 weken van de uitzendovereenkomst (artikel 7:691 lid 1 BW). Alle keren dat de uitzendkracht wordt uitgezonden met tussenpozen minder dan een jaar worden hierin meegeteld (artikel 7:691 lid 4). Van deze regeling kan ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij cao (artikel 7:691 lid 7). In de uitzendbranche zijn twee belangrijke cao's van toepassing: de cao van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de cao van de Nederlandse Bond van de Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).⁶⁷ De ABU-cao is op dit moment nog geldig tot 4 november 2017, de NBBU-cao is geldig tot 31 mei 2014. Deze cao's hebben beiden gebruik gemaakt van de mogelijkheid om van de termijnen hierboven beschreven af te wijken en kennen een eigen ketensysteem: het fasensysteem.⁶⁸

2.5.2.1 Het fasensysteem van de NBBU

⁶⁴ *Kamerstukken II 1996-1997*, 22 563 nr. 3 (MvT) p. 9

⁶⁵ *Kamerstukken II 1996-1997*, 22 563 nr. 3 (MvT) p.9 en 10

⁶⁶ *Kamerstukken II 1996-1997*, 22 563 nr. 3 (MvT) p. 10

⁶⁷ heyma 2009, p. 39

⁶⁸ Knipschild 2009, p. 39

Het fasensysteem van de NBBU-cao ziet er als volgt uit. Het bestaat uit vier fasen genummerd één tot en met vier (artikel 12 lid 1 NBBU-cao).⁶⁹

1. Deze fase duurt 26 weken. Na 26 weken komt de uitzendkracht in fase twee terecht (artikel 13 lid 1 a NBBU-cao). Alle weken waarin wordt gewerkt, hoe weinig ook, tellen mee (lid 1 c). Als de uitzendkracht 26 weken of langer niet wordt uitgezonden, begint de telling weer opnieuw (lid 1 d);
2. Deze fase duurt van week 27 tot en met week 130. Dit is een periode van 104 weken (artikel 13 lid 1 b NBBU-cao);

Op de eerste twee fasen is een uitzendbeding van toepassing. De inlener kan op elk moment verzoeken om de terbeschikkingstelling te beëindigen (artikel 13 lid 2 b NBBU-cao). Daarnaast is in de cao opgenomen dat als de werknemer in deze twee fasen niet kan werken door een oorzaak die voor rekening komt van de werkgever, de werkgever geen loon door hoeft te betalen (artikel 13 lid 2 c NBBU-cao).

3. Deze fase duurt 52 weken en begint als de uitzendkracht binnen 26 weken na fase twee weer wordt uitgezonden (artikel 14 NBBU-cao). Hierin kunnen maximaal vier uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan (artikel 14 lid 1 a NBBU-cao). Bij een onderbreking tussen twee ‘fase-drie-overeenkomsten’ van minimaal dertien en maximaal 26 weken begint de telling van fase drie weer opnieuw. Duurt de onderbreking langer dan 26 weken, begint de telling weer bij fase één (artikel 14 lid 1 sub b en c);

In deze fase is het uitzendbeding niet van toepassing en moet de werkgever ook het loon doorbetalen als de oorzaak van het niet werken voor zijn rekening komt (artikel 14 lid 3 NBBU-cao).

4. Fase vier begint als de uitzendkracht binnen dertien weken na fase drie weer wordt uitgezonden. De uitzendovereenkomst in fase vier is een overeenkomst voor onbepaalde tijd (artikel 15 NBBU-cao).

2.5.2.2 Het fasensysteem in de ABU-cao

De ABU-cao heeft de fases weer anders geregeld dan de wet en de NBBU-cao. In de ABU komen de A, B en C fases voor.⁷⁰

- A. Deze fase duurt 78 weken als de uitzendkracht voor dezelfde uitzendonderneming blijft werken. De gewerkte weken tellen mee. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan 26 weken, begint fase A weer opnieuw. In deze fase is het uitzendbeding van toepassing (artikel 13 lid 1 ABU-cao). Daarnaast wordt in deze fase geen loon betaald als er niet wordt gewerkt, ook al komt de oorzaak voor rekening van de werkgever (artikel 30 ABU-cao).
- B. Fase B wordt opgevolgd door fase A en duurt twee jaar óf als de termijn van twee jaar niet gehaald wordt, acht contracten. Om aan fase B te beginnen, moet er binnen 26 weken na fase

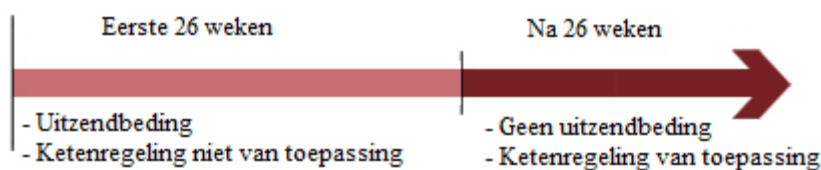
⁶⁹ Regels zoals beschreven in de NBBU-cao geldig tot en met 31 mei 2014

⁷⁰ ABU-cao, geldig van 2012-2017

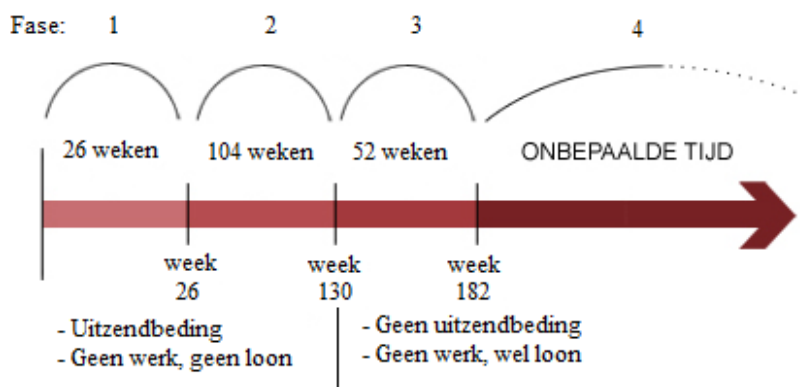
A voor dezelfde uitzendonderneming worden gewerkt. Als er een onderbreking is van langer dan dertien weken, maar korter dan 26 weken, begint de telling in fase B opnieuw. Duurt de onderbreking langer dan 26 weken, dan begint fase A opnieuw. In deze fase is het uitzendbeding niet van toepassing (artikel 13 lid 2 ABU-cao);

- C. Deze fase geldt als een contract voor onbepaalde tijd en begint als er voor dezelfde uitzendonderneming wordt gewerkt binnen dertien weken na afloop van fase B (artikel 13 lid 3 ABU-cao).

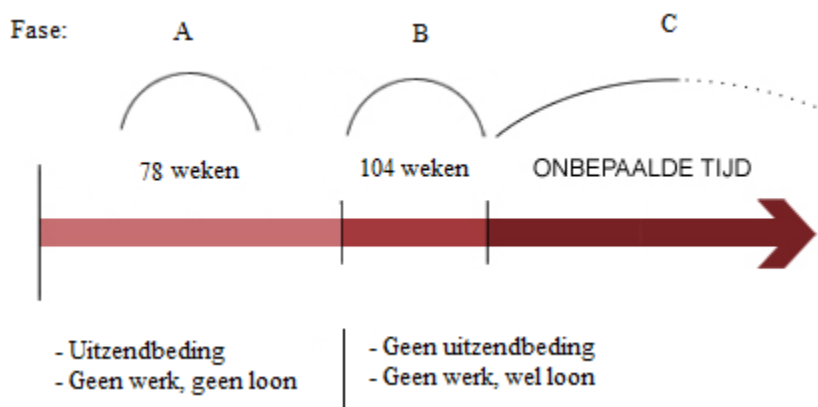
Hieronder worden in de vorm van tijdbalken de verschillende situaties helder gemaakt zodat de belangrijkste verschillen in één oogopslag zichtbaar worden.



Figuur 1: de wettelijke situatie



Figuur 2: het fasensysteem in de NBBU-cao



Figuur 3: het fasensysteem in de ABU-cao

3. Waarom wordt de Wet Werk en Zekerheid ingevoerd?

Het is inmiddels meer dan vijftien jaar geleden dat de Wet Flexibiliteit en Zekerheid is ingevoerd. Mede door de invoering van deze wet zijn het aantal tijdelijke contracten en de werkgelegenheid gegroeid in de afgelopen jaren.⁷¹ Uit de eerste evaluatie van deze wet in 2002 blijkt dat er door deze wet meer gebruik gemaakt werd van flexibele arbeid, er meer rechtszekerheid voor de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is gekomen en duidelijkere contracten zijn ontstaan.⁷² Daarnaast zorgt flexibiliteit op de arbeidsmarkt voor laagdrempelige toetreding van de arbeidsmarkt, kunnen mensen werk en privé beter combineren en zorgen flexibele contracten voor overgang naar een vast contract.⁷³ Echter, sinds het invoeren van de flexwet, hebben zich in de samenleving een aantal nadelige gevolgen van flexibele arbeid voorgedaan. In dit hoofdstuk wordt bij deze nadelige gevolgen stilgestaan. Er wordt beschreven waarom de huidige situatie niet meer werkt en waarom de nieuwe wet ingevoerd wordt.

3.1 Groei langdurige flexibele arbeidsrelatie

In de afgelopen jaren is het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie gegroeid.⁷⁴ De groei wordt niet veroorzaakt doordat er heel veel flexwerkers bij komen, maar doordat de kans op een vast contract is afgenomen.⁷⁵ Een deel van deze werknemers blijft steeds werk doen op basis van een flexibel contract en stroomt niet door naar een vast contract.⁷⁶ Uit de tweede evaluatie van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid die in 2006 is gedaan blijkt dat er minder vaste contracten voortvloeien uit de flexibele contracten dan bij de eerste evaluatie, dat percentage is van 25% naar 14% gedaald.⁷⁷ Volgens een onderzoek van het SEO Economisch Onderzoek (vanaf nu: SEO) had tussen 1999 en 2006 één op de acht werknemers langer dan drie jaar een flexibele arbeidsrelatie.⁷⁸ Tussen 2006 en 2010 bleef daarentegen één op de drie werknemers met een flexibele baan langer dan drie jaar werk verrichten op grond van een flexibele arbeidsrelatie.⁷⁹ Het perspectief op een vaste arbeidsovereenkomst wordt daarmee steeds kleiner.⁸⁰ Dit wordt een probleem als werknemers tegen hun zin en langdurig werkzaam zijn in een flexibele arbeidsrelatie.⁸¹ De Stichting van de Arbeid was hier voor de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid al bang voor.⁸² Inmiddels hebben drie van de vier flexibele werknemers tegen hun zin een flexibele baan.⁸³

⁷¹ Heyma 2013, p. 2

⁷² Knecht 2007, p. 9

⁷³ Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 53

⁷⁴ Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 52

⁷⁵ Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 52-53

⁷⁶ Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 52

⁷⁷ Knecht 2007, p. 10

⁷⁸ Heyma 2013, p. 9

⁷⁹ Heyma 2013, p. 9

⁸⁰ Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 47

⁸¹ Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 52

⁸² Kamerstukken II 1995-1996, 24 543 nr.2, p. 6

⁸³ Scheele 2013, p. 22

3.2 Sociale en economische gevolgen langdurig flexibele arbeidsrelatie

Dat werknemers zo lang in flexibel werk blijven hangen, kan nadelige gevolgen hebben. Uit een onderzoek dat door de FNV is gedaan, blijkt dat zowel de geestelijke als lichamelijke gezondheid van werknemers kan lijden onder de baanonzekerheid die het flexibele contract met zich meebrengt.⁸⁴ Een onderzoek van het CBS bevestigt dat flexwerkers grotere gezondheidsrisico's lopen en een grotere werkdruk ervaren.⁸⁵

Daarnaast blijkt uit verschillende onderzoeken dat werknemers met een flexibele arbeidsrelatie meestal minder mogelijkheid hebben om een carrière op te bouwen of een woning te kopen of te huren.⁸⁶ Werkgevers investeren daarnaast minder in scholing van flexibele werknemers.⁸⁷ Hierdoor wordt er minder geïnvesteerd in hun toekomstperspectieven.⁸⁸

Werknemers met een flexibele baan werken vaak minder uren en de contracten duren korter dan bij werknemers met een vaste baan. Hierdoor ligt het inkomen van langdurig flexibele werknemers vaak lager dan het inkomen van vaste werknemers.⁸⁹ Gemiddeld gaat het om 35% minder loon.⁹⁰

Flexibele werknemers hebben verder een grotere kans op werkloosheid en doen daardoor eerder een beroep op de sociale zekerheidsuitkeringen. Het beslag dat zij op de sociale zekerheid leggen is groter dan dat van werknemers die uit een vaste baan in een uitkering terecht komen. Ook al blijkt uit onderzoek dat de uitkeringsduur van flexwerkers gemiddeld korter is, en de hoogte van de uitkering gemiddeld lager is dan die van werknemers die vanuit een vaste arbeidsrelatie erin komen.⁹¹ Dit beslag op de sociale zekerheid wordt door de samenleving gedragen.⁹²

3.3 Terugdringen langdurig gebruik flexibele arbeidsrelaties

In de Memorie van Toelichting op de Wet Werk en Zekerheid wordt gezegd dat het noodzakelijk is dat voorkomen moet worden dat werknemers tegen hun wil langdurig werkzaam zijn als flexibele werknemer.⁹³ Hieraan wordt toegevoegd dat het vooral moet worden teruggedrongen als het gaat om oneigenlijk gebruik van flexcontracten. Hiermee wordt bedoeld dat werknemers langdurig door middel van tijdelijke contracten voor dezelfde werkgever worden ingezet. Door elke keer na een aantal tijdelijke contracten de werknemer geen vast contract aan te bieden, maar een pauze te geven van drie maanden, kan de keten van tijdelijke contracten daarna weer opnieuw beginnen. Hierdoor krijgen

⁸⁴ De Beer 2011, p. 34

⁸⁵ Van Gaalen 2013, p. 69

⁸⁶ De Beer 2011, p. 38; *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 47; Scheele 2013, p. 28

⁸⁷ Heyma 2013, p. 55

⁸⁸ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 47, 53

⁸⁹ Heyma 2013, p. 39

⁹⁰ Scheele 2013, p. 26

⁹¹ Heyma 2013, p. 73

⁹² *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 47

⁹³ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 53, 47

flexwerkers een achtergestelde positie op de arbeidsmarkt.⁹⁴ Door deze constructie neemt de werkzekerheid af en wordt de doorstroommogelijkheid naar een vaste baan tegengegaan.⁹⁵ Er wordt steeds meer gebruik gemaakt van deze constructie en de regering wil daarom de *balans tussen de bescherming van flexibele en vaste contracten herstellen en constructies aanpakken waar sprake is van het structureel en langdurig inzetten van een werknemer op basis van een flexibel contract*.⁹⁶ Al met al wordt het duidelijk dat de tweedeling tussen mensen met een vaste baan en mensen met een flexibele baan moet worden verminderd.⁹⁷ In het volgende hoofdstuk zullen de maatregelen die de regering wil nemen worden besproken.

⁹⁴ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 53

⁹⁵ Scheele 2013, p. 23

⁹⁶ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 54

⁹⁷ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 4 (advies Raad van State), p. 1

4. Welke veranderingen gaan plaatsvinden door de Wet Werk en Zekerheid voor de werknemer met een flexibele arbeidsrelatie?

Met de invoering van de Wet Werk en Zekerheid gaat er nogal wat veranderen. De voor het onderwerp relevante wetsartikelen worden in dit hoofdstuk genoemd en daarbij wordt er beschreven wat er verandert.⁹⁸ Naast deze veranderingen zullen de belangrijkste cao's van de uitzendbranche en het overgangsrecht dat van toepassing is worden behandeld. Ook wordt beschreven wanneer de veranderingen zullen ingaan.⁹⁹

4.1 Veranderingen met betrekking tot de werknemer met een flexibele arbeidsrelatie

4.1.1 Artikel 7:628 BW - Uitsluiting loondoorbetalingsplicht

De eerste verandering die betrekking heeft op de werknemer met een flexibele arbeidsrelatie vindt plaats in lid zeven van artikel 7:628 BW. Het huidige artikel 7:628 BW beschrijft dat de werknemer toch recht op loon kan hebben als de werknemer niet heeft gewerkt door een oorzaak die voor rekening van de werkgever komt. Werkgevers zijn op dit moment bevoegd om de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst van deze regel af te wijken en zo de loondoorbetalingsplicht uit te sluiten.¹⁰⁰ Dit moet dan afgesproken zijn in de individuele arbeidsovereenkomst (artikel 7:628 lid 5 BW). In het huidige lid zeven van dit artikel is bepaald dat deze periode van uitsluiting verlengd kan worden per cao. Hier is geen maximum aan verbonden. Deze verlenging wordt in het nieuwe recht helemaal weggehaald. Alleen op grond van een bepaalde criteria blijft het mogelijk om bij cao af te wijken.¹⁰¹

In het nieuwe lid zeven worden deze criteria opgenomen. Het is mogelijk om bij cao af te wijken voor bepaalde functies als: *'de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.'* Het gaat hierbij volgens de memorie van toelichting bijvoorbeeld om invalkrachten.¹⁰² In de praktijk verandert er dus voor een aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie iets, namelijk de werknemers die werkzaamheden uitvoeren die niet incidenteel van aard zijn. Ook oproepkrachten kunnen hieronder vallen, als bijvoorbeeld de arbeid gestructureerd wordt uitgevoerd.¹⁰³

In het nieuwe lid acht wordt bepaald dat het voor bepaalde bedrijfstakken of onderdelen hiervan niet mogelijk is om af te wijken van lid 1. Een regeling kan tot stand komen door de Stichting van de

⁹⁸ In bijlage drie is een overzicht en de tekst van alle besproken artikelen te vinden. Hierin zijn de oude en de nieuwe wetteksten schematisch naast elkaar gezet, zodat de verschillen in één oogopslag zichtbaar zijn.

⁹⁹ Er zal niet worden ingegaan op taalkundige veranderingen.

¹⁰⁰ Van Grinsven 2012, p. 152

¹⁰¹ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 4 (Nader Rapport), p. 8

¹⁰² *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 120

¹⁰³ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 61

Arbeid.¹⁰⁴ Een voorbeeld hierbij is de zorg. Dit houdt dus in dat als werknemers niet werken, ze toch recht kunnen hebben op loon. Nulurencontracten in de zorg worden hierdoor erg onvoordelig.¹⁰⁵

4.1.2 Artikel 7:652 BW - Proeftijd

In de huidige situatie is voor een arbeidsovereenkomst van korter dan twee jaar een proeftijd van maximaal één maand afgesproken (artikel 7:652 lid 4). In het nieuwe lid vier wordt het verboden dat er een proeftijd wordt afgesproken als de arbeidsovereenkomst ten hoogste zes maanden duurt. Dit wordt gedaan omdat er bij een dergelijk kortdurend contract al veel onzekerheid komt kijken.¹⁰⁶ Een proeftijd zorgt alleen maar voor extra onzekerheid, en dit moet volgens de regering worden tegengegaan.¹⁰⁷ Uit de Memorie van Toelichting blijkt verder dat de verwachting is dat er minder kortdurende arbeidsovereenkomsten worden afgesloten.¹⁰⁸ Uit het nieuwe lid zeven van artikel 7:628 is af te leiden dat er van het nieuwe lid vier van 7:652 niet bij cao kan worden afgeweken.

4.1.3 Artikel 7:653 BW - Concurrentiebeding

Op dit moment is het zo dat een werkgever met zijn werknemers een concurrentiebeding kan aangaan. De voorwaarden in de huidige situatie zijn dat het beding schriftelijk moet worden overeengekomen en dat de werknemer meerderjarig moet zijn. Een concurrentiebeding kan worden overeengekomen als de werkgever om bedrijfsbelangen niet wil dat de werknemer bij een concurrent gaat werken, of zelf een bedrijf start in dezelfde branche.¹⁰⁹ Werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst worden op dit moment door dit concurrentiebeding extra belemmerd bij het zoeken naar een baan.¹¹⁰ Doordat ze zijn gebonden aan een concurrentiebeding, is het voor hen erg moeilijk om na afloop van het contract in dezelfde branche weer een baan te vinden zonder het beding te schaden. Daarnaast is het ook (vrijwel) onmogelijk om in die branche als zelfstandige aan de slag te gaan als er een concurrentiebeding is afgesloten.¹¹¹ Uit de memorie van toelichting blijkt dat het onwenselijk is dat de werknemers met een tijdelijk contract door het concurrentiebeding worden tegengehouden.¹¹² Uit jurisprudentie blijkt dat het voor een rechter een reden kan zijn om een concurrentiebeding (deels) te vernietigen als de arbeidsovereenkomst kortdurend en tijdelijk van aard is.¹¹³ Deze jurisprudentie wordt opgenomen in het vernieuwde artikel 7:653.¹¹⁴ Er wordt namelijk een extra voorwaarde verbonden aan het afsluiten van een concurrentiebeding. De werknemer moet een contract voor

¹⁰⁴ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 120

¹⁰⁵ Van der Lee 2013

¹⁰⁶ De Wolff 2014

¹⁰⁷ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 57

¹⁰⁸ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 57

¹⁰⁹ Diebels & Ridder 2012, p. 88; *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 58

¹¹⁰ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 58

¹¹¹ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 58

¹¹² *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 58

¹¹³ Hof Arnhem 13-12-2005 ECLI:NL:GHARN:2005:AV0812

¹¹⁴ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 59

onbepaalde tijd hebben, wil de werkgever een concurrentiebeding kunnen afsluiten (nieuw artikel 7:653 lid 1). Er is echter wel een uitzondering op deze regel, namelijk dat er wel een concurrentiebeding kan worden afgesloten als de werkgever schriftelijk motiveert dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen (nieuw lid twee). Dit beding is echter wel vernietigbaar als achteraf blijkt dat de noodzaak niet bestaat of dat de noodzaak niet voldoende gemotiveerd is (nieuw lid drie).¹¹⁵

4.1.4 Artikel 7:668 BW- Aanzegtermijn

Lid 1

In beginsel is het zo geregeld dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na afloop van rechtswege eindigt (artikel 7: 667 lid 1 BW). Over het informeren van eventuele voortzetting of het laten eindigen van de arbeidsovereenkomst is op dit moment niets afgesproken en heerst er voor de werknemer vaak onduidelijkheid hierover.¹¹⁶ In de Wet Werk en Zekerheid is een nieuw lid één opgenomen om hierover duidelijkheid te bieden. Dit lid bepaalt dat de werkgever uiterlijk een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer schriftelijk duidelijkheid moet geven over het wel of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Dit wordt de aanzegplicht genoemd.¹¹⁷ Als de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten, moet hij ook schriftelijk de voorwaarden aan de werknemer bekend maken. Hierdoor weet een werknemer met een contract voor bepaalde tijd op tijd waar hij aan toe is.

Lid 2

Het nieuwe tweede lid bepaalt dat deze aanzegplicht niet van toepassing is bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waar geen kalenderdatum als einde is gesteld. Hierbij kan gedacht worden aan een overeenkomst voor de duur van een project, of bij vervanging van een zieke medewerker.¹¹⁸ Daarnaast is de aanzegplicht niet van toepassing als de arbeidsovereenkomst is afgesloten voor minder dan zes maanden. Uit de memorie van toelichting blijkt dat er nog een derde situatie is waarbij de aanzegplicht niet van toepassing is. Dit gaat om overeenkomsten met een uitzendbeding.¹¹⁹ Het uitzendbeding geeft, zoals in hoofdstuk twee beschreven, de inlener de mogelijkheid om met onmiddellijke ingang de terbeschikkingstelling te doen eindigen. Als het een uitzendovereenkomst betreft waarbij geen uitzendbeding is overeengekomen, is lid één van het nieuwe artikel 7:668 wel van toepassing en geldt de aanzegtermijn wel.¹²⁰

Lid 3

Als de werkgever zich niet houdt aan de aanzegtermijn, moet hij de werknemer een vergoeding van één maandloon betalen. Dit is bepaald in het nieuwe lid drie. Als hij zijn verplichting te laat nakomt, is

¹¹⁵ De Wolff 2014

¹¹⁶ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 61

¹¹⁷ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 124

¹¹⁸ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 124

¹¹⁹ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 124

¹²⁰ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 124

hij een vergoeding naar rato verschuldigd. Als de werkgever failliet is, surseance van betaling is verleend of als hij in de wettelijke schuldsanering voor natuurlijke personen (WSNP) zit, is deze vergoeding niet langer verschuldigd.

Lid 4

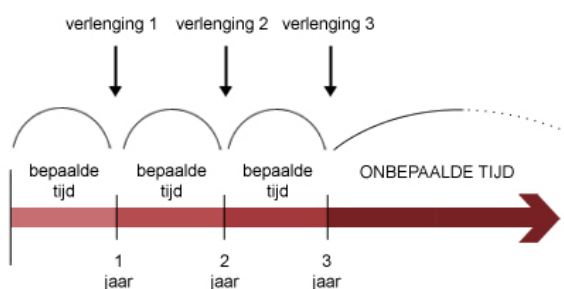
Het nieuwe lid vier is hetzelfde als het oude lid één. Als de werkgever niets laat horen en de werknemer gewoon komt werken na het verstrijken van de datum van zijn arbeidsovereenkomst, wordt deze overeenkomst voortgezet voor dezelfde tijd en op de vroegere voorwaarden.

4.1.5 Welke veranderingen vinden plaats met betrekking tot de ketenregeling van artikel 7:668a BW?

In dit artikel is de ketenregeling geregeld, welke al eerder is besproken in hoofdstuk twee. Het doel van de ketenregeling is dat er na verloop van een bepaalde tijd een vast contract voor de werknemer ontstaat.¹²¹ Kort samengevat zijn er drie situaties mogelijk:

- Als twee of meer contracten samen langer dan 36 maanden duren, wordt het contract van een tijdelijk contract in een vast contract veranderd op de dag dat de 36 maanden voorbij zijn (7:668a lid 1a BW);
- Na drie contracten voor bepaalde tijd wordt het vierde contract een vast contract (7:668a lid 1b BW);
- Een contract van langer dan drie jaar mag één keer worden verlengd met maximaal drie maanden. Als de werknemer hierna nog doorwerkt, wordt zijn contract een vast contract (7:668a lid 3 BW).

Zit er drie maanden of meer tussen de verschillende contracten, is de keten verbroken en begint de telling opnieuw.¹²² Hieronder is in een afbeelding een simpele weergave van de huidige situatie weergegeven.



Figuur 4: de ketenregeling, zoals beschreven in het huidige recht.

Bron: Wet & Recht

¹²¹ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p.. 54

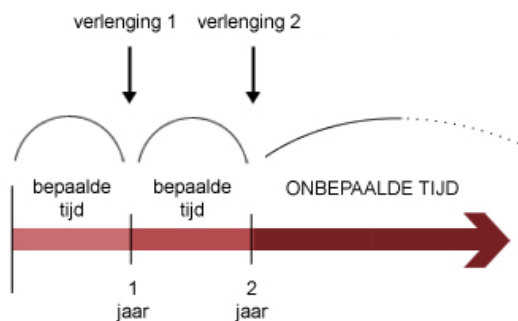
¹²² Van Grinsven 2012, p. 256

Er gaat wat betreft deze regeling het een en ander veranderen. Op dit moment zijn er namelijk te veel mogelijkheden om werknemers een lange tijd in te schakelen op basis van een contract voor bepaalde tijd. Dit is in strijd met de doelstelling van de regeling.¹²³ De aanpassingen aan de regeling worden hieronder beschreven en toegelicht.

In de eerste plaats wordt de tussenpoos van drie maanden verlengd naar zes maanden. Er moet dus een onderbreking van zes maanden zijn om de telling van de keten weer van voor af aan te laten beginnen.¹²⁴ Door deze verandering in de wet op te nemen, wordt de kans op een vast contract voor de werknemer vergroot.¹²⁵ Uit het artikel blijkt dat het niet mogelijk is om van deze termijn af te wijken in de cao.

Als tweede verandert de periode van 36 maanden in 24 maanden. Als een aantal arbeidsovereenkomsten achter elkaar de 24 maanden hebben overschreven is er sprake van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd.¹²⁶ Het doel hiervan is om de tijdelijke contracten eerder om te zetten in vaste contracten en de werknemers hiermee meer zekerheid te geven.¹²⁷ Na twee jaar hebben de werkgevers een goed beeld van de werknemer op kunnen bouwen en kan de werkgever bepalen of er overgegaan wordt op een vast contract.¹²⁸ In de Memorie van Toelichting staat beschreven dat de huidige jurisprudentie van toepassing blijft op de nieuwe regeling.¹²⁹ Zo wordt het arrest van Van Tuinen genoemd waarin het gaat over aan welke eisen er voldaan moet zijn wil de ketenregeling op opvolgend werkgeverschap van toepassing zijn.¹³⁰

Hieronder is de nieuwe situatie in het kort weergegeven.



Figuur 5: de nieuwe situatie van de ketenregeling met de Wet Werk en Zekerheid

Ten derde worden er regels gesteld aan het afwijken bij cao.¹³¹ Op dit moment is het mogelijk om bij cao af te wijken ten nadele van de werknemer (artikel 7:668a lid 5). Met de nieuwe wet wordt deze mogelijk ook geboden maar deze wordt wel beperkt. De periode van 24 maanden kan ten hoogste

¹²³ Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 55

¹²⁴ Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 125

¹²⁵ Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 56

¹²⁶ Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 125

¹²⁷ Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 57

¹²⁸ Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 57

¹²⁹ Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 125

¹³⁰ HR 11-05-2012 ECLI:NL:HR:2012:BV9603; Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 125

¹³¹ Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 55

worden verlengd tot 48 maanden en het aantal van drie contracten naar maximaal zes. Het moet dan wel gaan om een uitzendovereenkomst of een beroepsgroep waarbij de aard van de bedrijfsvoering de verhoging vereist (nieuw artikel 7:668 a lid 5). Het gaat hierbij niet om schommelingen door de economische omstandigheden, maar om een noodzaak vanuit de bedrijfsvoering.¹³² Daarbij moet gedacht worden aan de sector media of cultuur waarbij vaak op een projectmatige manier gewerkt wordt, en er ook op die manier wordt gefinancierd.¹³³ Door de afwijkmogelijkheden bij cao te beperken, komt er volgens de Memorie van Toelichting een einde aan de langdurige inzet van tijdelijke contracten, en ontstaat er meer zekerheid voor de werknemer.¹³⁴

In de leden zeven tot en met tien van de nieuwe wet worden een aantal uitzonderingen beschreven. Er kan voor een bestuurder van een rechtspersoon ten nadele worden afgeweken van de ketenbepaling. Daarnaast kunnen voor bijzondere beroepsgroepen zoals profvoetballers ook uitzonderingen worden gemaakt door de minister. Ook voor arbeidsovereenkomsten in het kader van educatie kan door de minister arbeidsovereenkomsten worden aangewezen waarop de ketenregeling niet van toepassing is.¹³⁵

Tot slot wordt er in lid elf van 7:668a BW bepaald dat dit artikel niet van toepassing is op een arbeidsovereenkomst met een werknemer jonger dan achttien jaar die per week maximaal twaalf uur werkt. Dit wordt namelijk gezien als een bijbaantje. Dit artikel wordt op de achttiende verjaardag van de werknemer wel van toepassing en de telling van de contracten begint dan bij één.¹³⁶ Ook wordt het artikel van toepassing als de gemiddelde omvang per week meer dan twaalf uur bedraagt.¹³⁷

4.1.6 Artikel 7:673 BW- Transitievergoeding

Artikel 7:673 was eerder vervallen en nu komt dit artikel opnieuw in de wet. Het regelt de voorwaarden voor het ontvangen van een transitievergoeding. Een transitievergoeding kan de werknemer gebruiken na zijn ontslag voor (om)scholing of outplacement zodat hij meer kans heeft om weer een baan te vinden.¹³⁸ De werknemer met een contract voor bepaalde tijd kan recht hebben op een transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en deze overeenkomst niet verder wordt voortgezet. Hiermee wordt bedoeld dat de werkgever geen nieuw contract meer aanbiedt aan de werknemer.¹³⁹ Dit lijkt onmogelijk maar dit kan voorkomen bij een eenmalig tijdelijk contract dat langer duurt dan twee jaar, of bij één van de uitzonderingen beschreven

¹³² De Wolff 2014

¹³³ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 55

¹³⁴ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 55

¹³⁵ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 126

¹³⁶ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 126

¹³⁷ *Kamerstukken II* 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 126; Er kunnen zich hierbij nog een aantal ingewikkelde mogelijkheden voordoen. Zie hiervoor pagina 126 & 127 van de Memorie van Toelichting op de Wet Werk en Zekerheid.

¹³⁸ Antwoord voor bedrijven

¹³⁹ De Wolff 2014

in artikel 7:668a.¹⁴⁰ In het wetsartikel, dat te vinden is in bijlage drie, wordt verder toegelicht hoe de vergoeding wordt berekend.

4.1.7 Artikel 7:691 BW - Uitzendovereenkomst

Lid 1

Dit artikel is van toepassing op de uitzendovereenkomst. In het eerste lid van het artikel, dat onveranderd blijft, is beschreven dat de ketenregeling uit artikel 7:668a pas van toepassing is op de arbeidsovereenkomst nadat de uitzendkracht 26 weken heeft gewerkt. Waar hiervan eerst per cao onbeperkt kon worden afgeweken (oud lid zeven), is in het nieuwe lid acht bepaald dat de 26 weken tot maximaal 78 weken kunnen worden verlengd bij cao. Dit wordt ingeperkt om de uitzendkracht wat meer inkomenszekerheid te geven.¹⁴¹

Lid 2

In het nieuwe lid twee is bepaald dat de leden één tot en met vier van artikel 668, waarin staat dat de werkgever van tevoren de werknemer moet informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, niet van toepassing zijn op een uitzendovereenkomst met uitzendbeding.¹⁴² Een uitzendbeding is de schriftelijke afspraak dat de inlener of de uitzendkracht de inlening kan beëindigen wanneer dat hem uitkomt.¹⁴³ In lid drie is bepaald dat een uitzendbeding voor 26 weken kan worden afgesproken. In de huidige regels is hier geen maximum aan verbonden. Het nieuwe lid acht bepaalt dat deze periode tot maximaal 78 weken kan worden verlengd.

Lid 4

Uitzendwerk heeft zijn eigen ketenregeling, het fasensysteem. In hoofdstuk twee is dit al toegelicht. In de huidige situatie is het zo dat arbeidsovereenkomsten met tussenpozen van minder dan een jaar worden meegerekend. De nieuwe situatie in lid vier is dat deze termijn van minder dan een jaar wordt verkort naar maximaal zes maanden. Als er dus een periode van zes maanden of meer tussen twee uitzendovereenkomsten zit, begint de keten weer van voren af aan.

Lid 7

In het oude lid zeven is beschreven dat er ten nadele van de werknemer per cao afgeweken kan worden van de termijnen in de leden één, drie, vier en vijf. Het nieuwe lid zeven bepaalt dat er per schriftelijke overeenkomst ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken van artikel 7:628 lid 1. Dit houdt in dat een werkgever met de werknemer mag afspreken dat als er geen werk wordt verricht en de oorzaak ligt bij de werkgever, hij toch geen loon door hoeft te betalen. Er mag met de nieuwe regeling ten hoogste 26 weken worden afgeweken van dit artikel. Per cao mag dit verlengd worden tot 78 weken, aldus het nieuwe lid acht. In lid zeven wordt ook bepaald dat het vijfde, zesde en zevende lid

¹⁴⁰ *Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 137*

¹⁴¹ *Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 60*

¹⁴² *Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 146*

¹⁴³ Juridisch Loket

van artikel 7:628 niet van toepassing zijn op de uitzendovereenkomst. In deze leden staan namelijk de afwijkmogelijkheden en termijnen voor ‘gewone’ arbeidsovereenkomsten.¹⁴⁴

4.1.8 Welke veranderingen vinden plaats met betrekking tot collectieve arbeidsovereenkomsten in de uitzendbranche?

In hoofdstuk twee is het huidige fasensysteem van de NBBU- en de ABU-cao toegelicht. Als dit systeem wordt bekeken vanuit de aankomende regelgeving, kan er geconcludeerd worden dat de ABU-cao wettelijk gezien niets hoeft te veranderen. De NBBU-cao moet wel de periode van 130 weken naar beneden gaan aanpassen. Er mag namelijk nog maximaal 78 weken worden afgeweken. Hierdoor krijgen werknemers die onder de NBBU-cao werkzaam zijn, sneller zekerheid.¹⁴⁵ Het is nog onduidelijk wat er in de praktijk voor veranderingen plaats zullen vinden in de beide cao's.

4.2 Ingangsdata

Er is een aantal verschillende ingangsdata voor de hierboven beschreven veranderingen. De veranderingen die betrekking hebben op de ketenregeling gaan per 1 juli 2015 in.¹⁴⁶ De verplichting tot het betalen van een transitievergoeding gaat ook in op 1 juli 2015.¹⁴⁷ De andere veranderingen die te maken hebben met de werknemer met een flexibele arbeidsrelatie, staan volgens de memorie van toelichting gepland om op 1 juli 2014 in te gaan.¹⁴⁸

4.3 In hoeverre is er overgangsrecht van toepassing?

Het is niet mogelijk om alles gelijk in te voeren en van toepassing te verklaren op al het recht. Daarom is er overgangsrecht van toepassing verklaard. In dit onderdeel wordt er gekeken naar dit overgangsrecht.

4.3.1 Oud recht blijft van toepassing

Er is een aantal artikelen waarop het oude recht van toepassing blijft voor arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten vóór 1 juli 2014. Deze artikelen zijn:

- 7:628: de loondoorbetalingsplicht;
- 7:652: proeftijd;
- 7:653, de leden één tot en met drie: concurrentiebeding;
- 7:961: de uitzendovereenkomst.¹⁴⁹

Als er op de dag van inwerkingtreding van de bovenstaande artikelen nog een cao geldt waarin is afgeweken van de in de wet bepaalde termijnen, blijft het oude recht uit die cao ook nog gelden. Dit

¹⁴⁴ *Kamerstukken II 2013-2014*, 33818 nr. 3 (MvT), p. 147

¹⁴⁵ Reijmers 2014; Van der Stam 2014

¹⁴⁶ *Eerste Kamer Overzicht van stemmingen in de Tweede Kamer*, p.5; Kiebert 2014

¹⁴⁷ Janssen 2014

¹⁴⁸ *Kamerstukken II 2013-2014*, 33818 nr. 3 (MvT), p. 62; P&O Actueel

¹⁴⁹ *Kamerstukken II 2013-2014*, 33818 nr. 3 (MvT), p. 62

heeft echter wel een beperking, namelijk tot de cao is afgelopen. Mocht de cao binnen anderhalf jaar, op januari 2016, na de invoering van de wet niet afgelopen zijn, dan gaat het nieuwe recht gelden.¹⁵⁰

4.3.2 Nieuw recht wordt van toepassing

Als de arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2014 is aangegaan, wordt het nieuwe recht van toepassing.¹⁵¹ Hierop geldt een uitzondering als er een cao is waarbij overgangsrecht van toepassing is. De regels uit de cao mogen dan in de individuele arbeidsovereenkomst worden opgenomen. Hierbij geldt weer hetzelfde als bij de arbeidsovereenkomsten die afgesloten zijn vóór 1 juli 2014: de regels uit de cao zijn van toepassing tot het einde van de looptijd van de cao, met een maximale termijn van anderhalf jaar.¹⁵²

4.3.3 Andere bepalingen

Voor de ketenregeling geldt een aparte overgangsregeling. Het nieuwe recht wordt van toepassing als er op of na 1 juli 2015 een arbeidsovereenkomst wordt gesloten.¹⁵³

Overgangsrecht tussenpozen:

Het nieuwe recht geldt ook als er op of na 1 juli een opvolgende arbeidsovereenkomst wordt gesloten, uiterlijk zes maanden na de vorige overeenkomst.¹⁵⁴ Het nieuwe recht is daar dan op van toepassing. De keten is pas doorbroken als de tussenpoos na 1 juli 2015 langer is dan zes maanden.¹⁵⁵

Overgangsrecht maximale tijd:

Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan voor 1 juli 2015 tot een einddatum na 1 juli 2015, en op die einddatum 24 maanden is gepasseerd, is de nieuwe ketenregeling nog niet van toepassing.¹⁵⁶ Werkgevers en werknemers hebben hierdoor rechtszekerheid en kunnen nog kiezen of ze de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verder willen doorzetten of niet.¹⁵⁷

Oude afwijkingsmogelijkheden in de cao

De afwijkingsmogelijkheden in de cao blijven van toepassing tot het einde van de cao of één jaar na inwerkingtreding van de wet, dus tot 1 juli 2016.¹⁵⁸

Bij het concurrentiebeding worden nieuwe regels alleen bij een nieuwe arbeidsovereenkomst van toepassing. Tot de oude overeenkomst is afgelopen blijven de oude regels gelden.¹⁵⁹

Daarnaast geldt de aanzegplicht niet voor overeenkomsten die eindigen in juli 2014, maar gaat daarna wel voor alle overeenkomsten gelden.¹⁶⁰

¹⁵⁰ *Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 62*

¹⁵¹ *Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 62*

¹⁵² *Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 62*

¹⁵³ Ouwehand 2013

¹⁵⁴ *Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 62*

¹⁵⁵ Van Gelderen 2014; *Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. 62*

¹⁵⁶ Ouwehand 2013

¹⁵⁷ *Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (MvT), p. Mvt p. 63*

¹⁵⁸ *Eerste kamer overzicht van stemmingen in de Tweede Kamer, p. 5*

¹⁵⁹ De Wolff 2014

5. Hoe ziet de dienstverlening van de sociaal juridisch medewerkers van het CNV eruit?

Hieronder wordt uitgewerkt hoe de dienstverlening van de sociaal juridisch medewerkers eruit ziet. Op 15 april 2014 hebben individuele gesprekken plaatsgevonden tussen onderzoeker en vier sociaal juridisch medewerkers. De medewerkers waarmee is gesproken, varieerden zo veel mogelijk in leeftijd en duur van het dienstverband. De eerste medewerker (vanaf nu M.) is een vrouw van 41 jaar en is acht jaar in dienst. De tweede medewerker (J.) is een vrouw van 24 jaar en sinds november 2013 in dienst. De derde medewerker (L.) is een vrouw van 27 en is vier jaar in dienst. De laatste medewerker (R.) is een man van 32 en hij werkt 3,5 jaar op deze afdeling van het CNV.

Er zijn verschillende onderwerpen in de gesprekken behandeld. Hieronder zullen deze onderwerpen worden genoemd en toegelicht.

- De werkwijze van de afdeling sjm van het CNV.
Hierover is met medewerker M. gesproken. Zij heeft uitgelegd hoe de sjm'ers werken en op welke manier zij hun leden van informatie en advies voorzien. Door hierover te praten wordt duidelijk wie de toepassingsproducten gaat gebruiken en op welke manier van dienstverlening de producten moeten worden aangepast.
- Het bijhouden van wettelijke veranderingen normaal gesproken en nu.
Hierover is met alle ondervraagden gesproken. Door dit onderwerp te bespreken wordt duidelijk welke voorkennis er op dit moment al is en op welke manier normaal gesproken met veranderingen wordt omgegaan.

5.1 Werkwijze

De dienstverlening van de sjm'ers vindt telefonisch en per mail plaats. Op deze manieren informeren en adviseren zij de leden van het CNV. De gebieden waarop de sjm'ers informatie en advies geven zijn erg divers, onderwerpen zijn onder meer: *'arbeidsvoorwaarden, CAO-toepassingen van een groot aantal verschillende CAO's en algemene wettelijke bepalingen op het gebied van arbeidsrecht, sociale zekerheid, ambtenarenrecht en pensioenrecht.'*¹⁶⁰

De dienstverlening die de sjm'ers uitvoeren, is alleen bedoeld voor leden. Mensen die bellen en geen lid zijn worden niet doorverbonden met de sjm'ers. Er is geen norm verbonden in tijd aan de dienstverlening aan een lid. De ene keer is het telefoongesprek met vijf minuten afgelopen, de andere keer duurt het een uur. Dit hangt af van de vraag van het vakbondslid.

5.2 Veranderingen bijhouden

¹⁶⁰ De Wolff 2014

¹⁶¹ Functieomschrijving sociaal juridisch medewerker, op te vragen bij onderzoeker

Er verandert nogal wat in de wet- en regelgeving. De sjm'ers geven hierover informatie en advies. Daarom moeten ze up-to-date blijven en kennis hebben van de huidige wet- en regelgeving.¹⁶² Een systeem wat bij het CNV sinds een aantal jaren gebruikt wordt om kennis met elkaar te delen, is GKS. Dit is een soort kennisbank waar allerlei relevante informatie te vinden is, bijvoorbeeld over wijzigingen in de wet- en regelgeving, recente jurisprudentie en berichten uit de branche. Deze databank wordt gevuld door de sjm'ers maar ook door hun collega's van de andere afdelingen, blijkt uit informatie die de teamleider heeft verstrekt. Uit het gesprek met medewerker M. blijkt dat kennisbank GKS wel handig is, maar dat niet alle benodigde informatie daar te vinden is. Sommige dingen moet ze toch zelf uitzoeken, bijvoorbeeld in de situatie dat ze het antwoord op een vraag niet weet. Volgens de teamleider moet er soms lang in deze databank worden gezocht tot het juiste antwoord gevonden en die tijd is er niet altijd. Hiernaast worden veranderingen soms door collega's met elkaar gedeeld. Medewerker J. zegt dat elke medewerker zijn/haar eigen vakgebied of onderwerp heeft gekregen waarin ze zich hebben verdiept. Hiermee kunnen ze hun leden informeren over dat onderwerp, of op deze manier een vraagbaak zijn voor collega's. Zij had zich bijvoorbeeld extra verdiept in de cao en regels rondom timmerfabrieken. Daarnaast vertelt R. dat het verschilt per verandering hoe ze ermee omgaan. Soms wordt er scholing aangeboden door een advocaat. Recent hebben ze bijvoorbeeld scholing gehad over arbeidsrecht in 2014, waaronder ook het veranderende recht voor de flexwerkers, blijkt uit de reacties van alle ondervraagden. Ze weten echter nog niet genoeg hierover op dit moment om hun cliënten erover te informeren en adviseren. De sjm'ers hebben op dit moment geen tijd om zelf meer uit te zoeken over de Wet Werk en Zekerheid.

¹⁶² Functieomschrijving sociaal juridisch medewerker, op te vragen bij onderzoeker

6. Waar hebben de sociaal juridisch medewerkers behoefte aan om antwoord te geven op de vragen die verwacht worden over de Wet Werk en Zekerheid?

In dit hoofdstuk is onderzocht waar de sociaal juridisch medewerkers behoefte aan hebben zodat ze antwoord kunnen geven op de vragen die verwacht worden over de Wet Werk en Zekerheid. Dit is onderzocht door gesprekken te houden met de sociaal juridisch medewerkers. Het gaat hierbij om dezelfde medewerkers als in hoofdstuk vijf. De volgende onderwerpen zijn in het gesprek behandeld en worden verder uitgewerkt:

- (Verwachte) vragen (van leden) met betrekking tot de Wet Werk en Zekerheid.
Dit onderwerp is met alle ondervraagden besproken. Hierdoor wordt duidelijk waar op dit moment de behoefte ligt aan informatie en welke informatie wordt verwacht nodig te zijn in de toekomst.
- Het uiterlijk van de producten.
De vier sjm'ers zijn allemaal over dit onderwerp bevraagd. Er kwamen hierbij verschillende ideeën en wensen naar voren. In dit hoofdstuk wordt hier niet heel veel op ingegaan, maar de input wordt gebruikt voor de onderbouwing van de toepassingsproducten.
- Overige tips/opmerkingen.
Deze opmerkingen en tips hebben veelal betrekking op de toepassingsproducten en zullen daarom in de onderbouwing op de producten worden genoemd en toegelicht.

In de paragrafen hieronder zullen de gesprekken als bron worden gebruikt.

6.1 Vragen die spelen rondom de Wet Werk en Zekerheid

Uit alle gesprekken kwam naar voren dat er op dit moment al vragen worden gesteld door leden over de aankomende veranderingen. Vaak hebben leden er wat over opgevangen, wat onderzoek erover gedaan en bellen ze dan om te vragen hoe het nieuwe recht op hun situatie van toepassing is, aldus R. Veel vragen worden volgens M. gesteld met betrekking tot de nieuwe WW en de veranderende ketenregeling. Daarbij vragen mensen hoe de situatie wordt als de huidige cao afwijkt van de nieuwe wettelijke regeling. Medewerker J. geeft aan dat ze veel vragen omtrent de nieuwe WW en de ketenregeling verwacht. Daarbij noemt ze het transitiebudget en de aanzegtermijn. Vooral voor de aanzegtermijn voorziet ze op dit moment problemen. Wat moet er gedaan worden als werkgevers vergeten om op tijd een brief te sturen of als de werkgevers (vaak kleine werkgevers) niet op de hoogte zijn van de nieuwe wet? Ze verwacht dat hiervoor veel vorderingen zullen worden ingesteld door de juristen van het CNV. L. verwacht vragen over 0-uren contracten in de zorg, en over het overgangsrecht. 'Welke contracten worden volgens welk recht behandeld?' is een vraag waarvan zij denkt dat hij vaak zal worden gesteld. Ook R. noemt deze vraag en de onderwerpen ketenregeling, aanzegtermijn en sancties die staan op het niet-nakomen van deze regelingen. Hij krijgt nu vaak de

vraag of de wet al in werking is getreden en zo nee, wanneer dan wel? Wat betreft het overgangsrecht merkt R. op dat vanaf juli die regels gaan gelden en dat mensen dan op dat moment hun situatie willen weten. Het nieuwe recht is niet zo ingewikkeld, vooral de situatie tussen het oude en het nieuwe recht wordt lastig. L. komt met een lijstje met onderwerpen waarover ze meer zou willen weten, en waarover ze vragen verwacht. De onderwerpen zijn: doorbetaling loon, proeftijd, concurrentiebeding, opzegging of verlenging, uitzendarbeid en ketenbepaling. Vooral de laatste twee vindt ze erg belangrijk omdat daar de meeste vragen over komen.

De ketenregeling en het overgangsrecht worden in de gesprekken het meeste genoemd. De grootste behoefte aan informatie ligt blijkbaar bij deze onderwerpen. Ook de aanzegtermijn en onderwerpen rondom uitzendarbeid worden aangegeven als belangrijke onderwerpen om meer over te weten. Het is wel fijn als andere onderwerpen die te maken hebben met flexibele arbeid kort benoemd worden, maar hierbij worden niet veel problemen voorzien, dus het hoeft niet heel uitgebreid toegelicht te worden.

6.2 Mogelijke producten

Tijdens het vooronderzoek hadden de teamleider en een sjm'er al aangegeven dat een kaart die de sjm'ers bij de telefoon konden gebruiken waarschijnlijk een goede optie was. Uit de gesprekken komt inderdaad naar voren dat het de sjm'ers handig lijkt om een A4 of een (korte) brochure te hebben liggen bij de telefoon waarop informatie over de nieuwe wet te vinden is. M. geeft aan dat er binnen het CNV verschillende bonden zijn.¹⁶³ Het Shared Service Center heeft samenwerkingen met verschillende bonden. In de samenwerking met de onderwijsbond is bijvoorbeeld ook een A4/telefoonkaart ontwikkeld waarop vermeld staat welke onderwerpen de sjm'ers behandelen en welke onderwerpen ze niet behandelen. Ze geeft aan dat het erg fijn is om met zo'n kaart te werken omdat ze dan meteen duidelijk zichtbaar heeft wat ze wil weten. Wel geeft ze aan dat voor een 'wettelijk' onderwerp zoiets op dit moment nog niet bestaat, maar dat het wel handig kan zijn. L. vindt een kaart een goed idee, maar van haar mag het ook een brochure worden, zo lang het maar duidelijk en overzichtelijk blijft en er genoeg informatie in staat. R. vindt het belangrijk dat het in één oogopslag duidelijk is waar hij moet kijken en wat hij moet doen omdat hij aan de telefoon is. J. vertelt dat het haar fijn lijkt dat er iets komt, zodat ze aan de telefoon makkelijk en snel de regels kan opzoeken. Volgens de teamleider is hiervoor een A4-kaart het meest handige product. Er kan hierop in het kort een overzicht worden gemaakt van de regelgeving, zodat de dienstverlening efficiënter wordt en er meer leden geholpen kunnen worden.

Daarnaast is het volgens de teamleider fijn als er, naast een telefoonkaart, ook wat verder informatie en achtergrondinformatie over de wet wordt verstrekt, zodat ook duidelijk wordt wat met de telefoonkaart wordt bedoeld. Hierdoor kunnen de medewerkers de regels beter onthouden en

¹⁶³ Zie hierbij ook 'probleemstelling' onder 1.1.

vervolgens toepassen. Met de kennis over de achterliggende gedachte en achtergronden van de regels kunnen ze volgens de teamleider creatiever met de regels omgaan.

Eenzijds is er dus behoefte aan informatie. Zoals eerder genoemd, is er wel scholing geweest op het gebied van arbeidsrecht in 2014. Hiermee kunnen de sociaal juridisch medewerkers echter nog niet voldoende uit de voeten, en is er behoefte aan meer informatie over een aantal onderwerpen en de achtergrond van de wet.

Aan de andere kant is er behoefte aan een product waarop snel, tijdens het bellen of mailen met leden, gekeken kan worden. De leden kunnen hiermee op een snelle en adequate manier geholpen worden.

Conclusie en aanbevelingen

Conclusie

In deze conclusie wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag: *‘Welke wijzigingen brengt de Wet Werk en Zekerheid met zich mee voor de werknemer met een flexibele arbeidsrelatie en waar hebben de sociaal juridisch medewerkers van het CNV behoefte aan om hun leden hierover te informeren en adviseren?’*

Er zijn verschillende vormen van flexibele arbeidsrelaties. Om te beginnen is er de uitzendrelatie waarbij via een derde werknemers bij een inlener te werk worden gesteld. Ten tweede zijn er ook medewerkers die werken op basis van een oproepcontract. Als er werk beschikbaar is waar de werkgever met zijn normale personeel niet uitkomt, kan hij een oproepkracht inschakelen. Een oproepovereenkomst kan de vorm aannemen van een voorovereenkomst, waar grote vrijheid heerst en van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht. Deze overeenkomst is op te splitsen in verschillende contracten zoals een nul-uren contract, waar niets is afgesproken over het aantal uren werk en een min-maxcontract, waarbij een minimum en maximum aan arbeid binnen een bepaalde tijd wordt gegarandeerd. Ook bestaat er een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Hierbij is het aantal uren en de duur van de overeenkomst vooraf afgesproken, maar eindigt de overeenkomst van rechtswege en is er geen ontslagbescherming van toepassing op deze contracten.

Er is bij deze flexibele arbeidsrelaties altijd een element van onzekerheid aanwezig. Werknemers weten bijvoorbeeld niet van tevoren voor hoeveel uren ze worden opgeroepen of uitgezonden waardoor er geen vast inkomen is, daarnaast kan het voor hen onduidelijk zijn wat er gebeurt als hun contract afloopt waardoor de toekomst onzeker is. Om hier wat meer zekerheid en duidelijkheid in te bieden zijn er met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid in 1999 een aantal regels ingevoerd. Deze regels samen dragen bij aan de rechtspositie van de werknemer met een flexibele arbeidsrelatie.

Als eerste zijn er de rechtsvermoedens van het bestaan en de omvang van de arbeidsovereenkomst. Deze rechtsvermoedens kunnen werknemers helpen om duidelijkheid te geven over hun arbeidsrelatie en daarmee hun rechten en plichten, bijvoorbeeld of en hoeveel loon er doorbetaald moet worden tijdens ziekte. De ketenregeling is ook een onderdeel van de rechtspositie van de werknemer met een tijdelijk contract. Na een bepaald aantal contracten of na het verstrijken van een bepaalde tijdsduur kan een tijdelijk contract overgaan in een vast contract. Verder is er een minimumloon per oproep gegarandeerd voor werknemers waarvan de omvang van de arbeidsovereenkomst niet duidelijk is en waarvan het rooster van tevoren niet vaststaat. Het einde van de arbeidsovereenkomst vindt bij flexibele arbeidsrelaties vaak van rechtswege plaats. Voor uitzendkrachten gelden andere regels. Hun positie ligt net even anders dan andere werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Er is namelijk van

de wettelijke regels afgeweken in de NBBU- en ABU-cao, de twee belangrijkste cao's in de uitzendenbranche.

Op dit moment zijn er te veel werknemers met een langdurige flexibele arbeidsrelatie. Deze situatie is voor hen ongewenst. Hierdoor ontstaat er een tweedeling tussen mensen met een vaste baan en werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Te lang in een flexibele relatie blijven kan in sociaal en maatschappelijk opzicht vervelende gevolgen met zich meebrengen. Flexibele werknemers hebben meer risico op gezondheidsproblemen, minder carrièremogelijkheden, minder mogelijkheden om een huis te kopen of huren. Daarnaast wordt er minder scholing aangeboden aan werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Ook is er een verschil te zien in het inkomen. Flexibele werknemers verdienen gemiddeld genomen minder dan vaste werknemers en hebben minder lange contracten. De kans op werkloosheid bij flexibele werknemers is hoger en het beslag dat zij op de sociale zekerheid leggen is groter dan het beslag dat vaste werknemers daarop leggen. De wetgever wil met het voorstel van de Wet Werk en Zekerheid deze verschillen verkleinen en het oneigenlijk gebruik van flexcontracten terugdringen.

De veranderingen die de wetgever wil doorvoeren zijn:

1. Er kan niet meer per cao een langere termijn van de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht worden afgeweken dan de wettelijke termijn van een half jaar. Op dit moment kan dat per cao nog onbeperkt. Wel kan er voor incidentele werknemers nog een extra half jaar worden afgeweken per cao;
2. Er is geen proeftijd meer bij een contract dat wordt aangegaan voor de duur van een half jaar;
3. Het concurrentiebeding geldt niet meer bij een tijdelijk contract;
4. Er wordt een aanzegtermijn ingevoerd van één maand bij een contract van zes maanden of meer. De werkgever moet in deze aanzegtermijn laten weten of het contract wordt voortgezet en onder welke voorwaarden.;
5. De ketenregeling verandert als volgt:
 - a. De drie maanden tussenpoos tussen twee contracten waarna de telling van de contracten opnieuw begint, wordt verhoogd naar zes maanden;
 - b. De periode waarin twee contracten of meer overgaan in een vast contract is van 36 maanden verkort naar 24 maanden;
 - c. Het afwijken in de cao wordt beperkt. De 24 maanden (bij b) kunnen maximaal worden verlengd naar 48 maanden. En het aantal van drie contracten (bij a) mogen maximaal zes contracten worden. Deze afwijkingen zijn alleen mogelijk bij uitzendovereenkomsten en als het om bedrijfsbelangen noodzakelijk is;
6. Als tijdelijke contracten langer duren dan 24 maanden, moet er een transitievergoeding worden betaald aan de werknemer;

7. Uitzendkrachten kunnen op dit moment per cao onbeperkt afwijken van de ketenregeling, het uitzendbeding en de tussenpozen tussen opvolgende arbeidsovereenkomsten. De termijnen van de eerste twee worden verkort naar maximaal 78 weken en de tussenpoos wordt verkleind naar een half jaar, waarvan niet kan worden afgeweken. Ook wordt er toegevoegd dat de uitsluiting van de loondoorbetaling kan worden afgesproken voor 78 weken.

De ABU-cao hoeft niets aan te passen op basis van de veranderingen. De NBBU-cao daarentegen moet de termijn van 130 weken naar 78 weken aanpassen. Of er verder veranderingen nodig zijn of zullen plaatsvinden, zal uit de praktijk moeten blijken.

De meeste veranderingen zullen ingaan per 1 juli 2014, maar de ketenregeling en de transitievergoeding treden per 1 juli 2015 pas in werking. Het nieuwe recht wordt van toepassing op nieuwe arbeidsovereenkomsten die na 1 juli 2014 of 2015 (de ketenregeling en transitievergoeding) zijn gesloten. Voor oude arbeidsovereenkomsten is overgangsrecht van toepassing.

Sociaal juridisch medewerkers hebben dagelijks te maken met vragen van leden over onder andere het arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht. Zij geven hen hierover informatie en advies. Dit gebeurt telefonisch of per email. Als een wet wijzigt, zijn medewerkers zelf verantwoordelijk voor het uitzoeken van de verandering. Soms wordt dit gedeeld in het informatiesysteem GKS, een soort digitale database. Daarnaast worden veranderingen ook wel onder collega's onderling gecommuniceerd. Ook via scholing komen de sjm'ers aan hun informatie. Er is scholing geweest over de veranderingen in het arbeidsrecht, waaronder de Wet Werk en Zekerheid, maar dat is nog niet voldoende. Er is behoefte aan meer informatie bij de medewerkers van het CNV, met name over de ketenregeling en het overgangsrecht. Ook de aanzegtermijn en consequenties voor de werkgever als hij zich niet aan de regels houdt, worden genoemd in de gesprekken. Doordat de sjm'ers veel telefoneren en efficiënt willen werken, is het fijn als er een bondig overzicht komt met de nieuwe regels en het overgangsrecht erop. De beste manier waarop dit uitgewerkt kan worden is op een A4-kaart, waarbij alle informatie snel en duidelijk zichtbaar is. De sjm'ers hebben dus een telefoonkaart nodig met het overgangsrecht en het nieuwe recht erop, en daarmee kunnen ze hun leden snel en adequaat informeren en adviseren over deze regels. Daarbij is er behoefte aan een boekje of folder hebben met daarin de regels en de achtergrond van de Wet Werk en Zekerheid uitgebreider uitgelegd, zodat ze de achtergrond van de wet beter leren kennen en daarmee leden beter van dienst kunnen zijn.

Aanbevelingen

De aanbevelingen die worden gedaan aan de sjm'ers van het CNV op basis van dit onderzoek, zijn:

- Er is bij de medewerkers behoefte aan informatie over de veranderingen die plaatsvinden met betrekking tot de Wet Werk en Zekerheid. Het is gewenst dat daarbij de achtergrond van de veranderingen ook aan bod komt. De vorm waarin dit gedaan kan worden is die van een boekje of folder.

- Er is daarnaast behoefte aan een overzicht van de nieuwe regelgeving en het bijbehorende overgangsrecht dat tijdens het telefoneren gebruikt kan worden. Het is gewenst dat dit product voor 1 juli 2014 is ontwikkeld.
- Tijdens het onderzoek bleek dat er vragen werden gesteld door de sjm'ers over de hervorming van het ontslagrecht en de Werkloosheidswet, welke ook zijn opgenomen in de Wet Werk en Zekerheid. Deze veranderingen zijn nog niet duidelijk voor hen. Wellicht dat hier verder onderzoek naar gedaan kan worden.

Kritische bespreking conclusie

De validiteit (ook wel geldigheid) van het onderzoek is of er gemeten wordt wat onderzoeker wil meten.¹⁶⁴ Bij een onderzoek naar het recht gaat het er om dat de interpretatie die is gegeven goed onderbouwd is. Worden er geen verbanden gelegd die er niet zijn? Daarnaast moeten de resultaten op één manier te interpreteren zijn.¹⁶⁵ De betrouwbaarheid van het onderzoek is of het onderzoek vrij is van toevallige fouten en dat het onderzoek herhaalbaar moet zijn.¹⁶⁶

Dit onderzoek is valide omdat er meerdere betrouwbare bronnen gebruikt zijn. Beweringen zijn zo mogelijk met meerdere bronnen ondersteund. Bij het onderzoeken naar de nieuwe wet- en regelgeving was dit echter vrijwel onmogelijk omdat er weinig meer over geschreven is dan de Memorie van Toelichting. Een aantal van de meest gebruikte bronnen is in bijlage vier uitgewerkt aan de hand van de CARS checklist van Robert Harris.¹⁶⁷ Alle bronnen die gebruikt zijn voor dit onderzoek zijn met zorg uitgekozen en is er onderzocht of de bron een betrouwbare afkomst heeft. Dit maakt dat de resultaten op één manier te interpreteren zijn.

Daarnaast is het onderzoek betrouwbaar omdat er gebruik is gemaakt van informatie uit meerdere gesprekken. Door meerdere gesprekken te houden, wordt er met verschillende meningen/ideeën rekening gehouden en dit draagt bij aan de betrouwbaarheid van het onderzoek.

De eerste twee aanbevelingen zijn direct uitvoerbaar. Onderzoeker gaat hiermee aan de slag en zal de producten aanbieden aan de sjm'ers van het CNV. Deze onderdelen kunnen naar aanleiding van het literatuuronderzoek en de gesprekken worden uitgevoerd. Het derde punt is wellicht minder uitvoerbaar vanwege het gebrek aan tijd dat de sjm'ers hebben en ook voor onderzoeker is het niet mogelijk deze aanbeveling uit te voeren. Er is echter wel behoefte aan verder onderzoek op deze gebieden en daarom is de aanbeveling wel gedaan. Misschien dat een andere student in zijn/haar (afstudeer)onderzoek deze onderdelen kan meenemen.

¹⁶⁴ Uit de presentatie van College Onderzoek Afstuderen, dia 18.

¹⁶⁵ Van Schaaijk 2011, p. 112

¹⁶⁶ Uit de presentatie van College Onderzoek Afstuderen, dia 17

¹⁶⁷ Van Veen & Westerkamp 2010, p. 164-168

Literatuur

A

Achterhuis 2007

H. Achterhuis e.a. (red.) *Denkers van nu* Zutphen: Wohrmann 2007.

Antwoord voor bedrijven

Antwoord voor bedrijven, 'Transitievergoeding bij ontslag' *antwoordvoorbedrijven.nl*

< <http://www.antwoordvoorbedrijven.nl/wetswijziging/transitievergoeding> >

Geraadpleegd op 07-05-2014.

Asscher-Vonk 2010

I. Asscher-Vonk, *Rechtvaardigheid in de arbeidsrelatie* Nijmegen: Valkhof Pers 2010.

B

De Beer 2011

P. de Beer (red.) *Flexibilisering de balans opgemaakt* Amsterdam: De Burcht/ Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging, 2011.

Bergwerf e.a. 2010

V.G.G. Bergwerf (e.a.) *Tien jaar Wet Flexibiliteit en Zekerheid: reden voor een feestje? Een analyse van tien jaar 'flexrechtspraak'*. TAP (Tijdschrift voor de Arbeidsrechtpraktijk) 05-01-2010, special 3, p. 4-16.

Bovend'Eert 2010

P.P.T. Bovend'Eert *Inleiding constitutioneel recht* Deventer: Wolters Kluwer 2010.

Bungener 2008

A.F. Bungener *Het wijzigen van de arbeidsovereenkomst in vermogensrechtelijk perspectief* Deventer: Kluwer 2008.

C

CBS Bijna een op de vijf werknemers is een flexwerker

Centraal Bureau voor de Statistiek 'Bijna een op de vijf werknemers is een flexwerker', *cbs.nl* 29-05-2012

< <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-3628-wm.htm> >

Geraadpleegd op 26-02-2014.

CBS *Flexibel Dienstverband*

Centraal Bureau voor de Statistiek 'Flexibel Dienstverband', *cbs.nl*

< <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/toelichtingen/alfabet/f/flexibel-dienstverband.htm>>

Geraadpleegd op 24-02-2014.

CIA

Central Intelligence Agency 'Field Listing: population', *cia.gov*

<<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2119.html>>

Geraadpleegd op 17-04-2014.

CNV *Geschiedenis van het CNV*

Christelijk Nationaal Vakverbond 'Geschiedenis van het CNV' *cnv.nl*

<<http://www.cnv.nl/over-cnv/organisatie/geschiedenis/>>

Geraadpleegd op 19-02-2014.

CNV *Missie CNV*

Christelijk Nationaal Vakverbond 'Missie CNV' *cnv.nl*

<<http://www.cnv.nl/over-cnv/organisatie/missie/>>

Geraadpleegd op 19-02-2014.

D

Diebels & Ridder 2012

M. Diebels & N. Ridder *Kleine Praktijkgids Arbeidsrecht/Sociale Zekerheid*, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2012.

Doing business 2013

Doing business 'Employing Workers in Luxembourg' *doingbusiness.org* 06-2013

< <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/luxembourg/employing-workers>>

Geraadpleegd op 17-04-2014.

E

Eerste Kamer *Overzicht van stemmingen in de Tweede Kamer*

Eerste Kamer 'Overzicht van stemmingen in de Tweede Kamer' 01-04-2014

<http://www.eerstekamer.nl/behandeling/20140218/stemmingsoverzicht_tweede_kamer_2/document3/f=vjilcgx55nfl.pdf>

Geraadpleegd op 3 april 2014.

Eerste Kamer *Wet Werk en Zekerheid*

Eerste Kamer ‘Wet werk en zekerheid’ *eerstekamer.nl*

<http://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/33818_wet_werk_en_zekerheid>

Geraadpleegd op 10-03-2014.

Eurofound 2009

Eurofound ‘Fixed-term contract’ *eurofound.europa.eu* 14-08-2009

< <http://www.eurofound.europa.eu/emire/LUXEMBOURG/FIXEDTERMCONTRACT-LX.htm>>

Geraadpleegd op 18-04-2014.

F

Van Fenema 2012

C. van Fenema, ‘Pieken en dalen. Over het toepassingsbereik van het rechtsvermoeden omvang arbeidsduur’ *ArbeidsRecht* 2012/51, p. 1-6.

Flexnieuws 2013

Flexnieuws ‘Ketenregeling, artikel 7:668a BW’ *flexnieuws.nl* 11-12-2013

< http://www.flexnieuws.nl/2012/02/15/ketenregeling-artikel-7668a-bw/#.U1EGHfl_vDZ>

Geraadpleegd op 10-04-2014.

FNV

Federatie Nederlandse Vakbeweging ‘Flexwerken’, *fnv.nl*

<<http://www.fnv.nl/infowijzer/Flexwerken/>>

Geraadpleegd op 24-02-2014.

G

Van Gaalen 2013

R. van Gaalen (red.) e.a. *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt, de focus op flexibilisering*, Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek, 2013.

Geerlings 2007

E. Geerlings *Het oog in de storm, wegwijis in de filosofie, handboek 2*, Amsterdam: Boom 2007.

Van Gelderen 2014

M. van Gelderen, ‘Het overgangsrecht van de flexbepalingen in drie punten’ *hetnieuweontslagrecht.nl* 11-02-2014

<<http://www.hetnieuweontslagrecht.nl/het-overgangsrecht-van-de-flexbepalingen-in-drie-punten/>>

Geraadpleegd op 08-04-2014.

Van Grinsven e.a. 2013

P. van Grinsven e.a. *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2013.

Guichet 2014

Guichet public 'Fixed-term employment contract (CDD)' *Guichet.public.lu* 14-01-2014

<<http://www.guichet.public.lu/entreprises/en/ressources-humaines/contrat-convention/contrat-travail/duree-determinee/>>

Geraadpleegd op 17-04-2014.

H

Van Hees 2003

M. van Hees e.a. (red) *Kernthema's van de filosofie*, Amsterdam: Boom 2003.

Heyma 2013

A. Heyma, e.a. *De sociaaleconomische situatie van langdurig flexibele werknemers* (SEO economisch onderzoek, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) 2013.

Hoogeveen 2012

E.M. Hoogeveen, 'Payrolling: uitholling werknemersbescherming of gat in de markt?' *ArbeidsRecht* 2012/6, p. 3-8.

I

Ilo 2012

International Labour Organization 'Luxembourg – Types of employment contracts' *ilo.org* 2012

<http://www.ilo.org/dyn/eplcx/termdisplay.empContracts?p_lang=en&p_country=60&p_all_years=Y>

Geraadpleegd op 18-04-2014.

J

Janssen 2014

B. Janssen 'Wet Werk en Zekerheid aangenomen', *penoactueel.nl* 26-03-2014

<<http://www.penoactueel.nl/Personeel/Algemeen/2014/2/Wet-Werk-en-Zekerheid-aangenomen-1466340W/>>

Geraadpleegd op 31-03-2014.

Juridisch Loket

Juridisch Loket 'wat zijn mijn rechten als ik voor een uitzendbureau werk?', *juridischloket.nl*

<<http://www.juridischloket.nl/vraagenantwoord/werk/arbeidscontract/uitzendbureau/Pages/default.aspx>>

Geraadpleegd op 08-04-2014.

K

Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 3 (Memorie van Toelichting).

Kamerstukken II 2013-2014, 33818 nr. 4 (Advies Raad van State).

Kamerstukken II 1996-1997, 22 563 nr. 3 (Memorie van Toelichting).

Kamerstukken II 1995-1996, 24 543 nr.2 (Rapport Stichting van de Arbeid).

Kiebert 2014

L. Kiebert 'Misvattingen over ingangsdatum Wet Werk en Zekerheid', *vbk.nl* 26-02-2014

<http://www.vbk.nl/media/647408/misvattingen_over_ingangsdatum_wet_werk_en_zekerheid.pdf>

Geraadpleegd op 31-03-2014.

Knegt 2007

R. Knegt, e.a. *Tweede evaluatie Wet flexibiliteit en zekerheid* (Hugo Sinzheimer Instituut, Universiteit van Amsterdam), TNO 2007.

Knipschild 2009

E. Knipschild, 'De uitzendkracht anno 2010' *Tijdschrift arbeidsrechtpraktijk* 2009/december, special 3, p. 38-42.

L

Van der Lee 2013

F. van der Lee, 'Zorgsector vreest einde nulurencontract' *bdo.nl* 31-12-2013

<<http://www.bdo.nl/nl/nieuws/paginas/zorgsector-vreest-einde-nulurencontract.aspx>>

Geraadpleegd op 13-05-2014

Luxembourg Working

Luxembourg public 'Working' *Luxembourg.public.lu* 2012

<<http://www.luxembourg.public.lu/en/living-luxembourg/working/index.html>>

Geraadpleegd op 17-04-2014.

Luxembourg Working in Luxembourg – Employment contracts

Luxembourg angloinfo 'Working in Luxembourg – Employment contracts'

Luxembourg.angloinfo.com 03-2011

<<http://luxembourg.angloinfo.com/information/working/eu-factsheets-working/employment-contracts-eu/>>

Geraadpleegd op 17-04-2014.

Luxembourg Working in Luxembourg – Ending Employment

Luxembourg angloinfo 'Working in Luxembourg – Ending Employment' *Luxembourg.angloinfo.com* 03-2011

<<http://luxembourg.angloinfo.com/information/working/eu-factsheets-working/ending-employment-eu/>>

Geraadpleegd op 17-04-2014.

M

Meijer – van der Aa e.a. 1999

J.M. Meijer- van der Aa e.a., 'Wet Flexibiliteit en Zekerheid' *Ars Aequi* 1999/1 p. 38-47.

Mens en Samenleving

Mens en Samenleving 'Flexwerk kent voor- en nadelen', *mens-en-samenleving.infonu.nl* 22-07-2013

<<http://mens-en-samenleving.infonu.nl/carriere/117437-flexwerk-kent-voor-en-nadelen.html>>

Geraadpleegd op 24-02-2014.

N

NOS

NOS 'Wet Werk en Zekerheid Aangenomen' *NOS.nl* 18-02-2014

<<http://nos.nl/artikel/612964-wet-werk-en-zekerheid-aangenomen.html>>

Geraadpleegd op 26-02-2014.

O

Ouwehand 2013

M. Ouwehand 'De Wet Werk en Zekerheid (1) De nieuwe ketenregeling per 1 juli 2014 en het overgangsrecht' *wieringa-advocaten.nl* 05-12-2013

<<http://www.wieringa-advocaten.nl/nl/weblog/2013/12/05/wet-werk-en-zekerheid>>

Geraadpleegd op 03-04-2014.

P

P&O Actueel

P&O Actueel 'Wet Werk en Zekerheid, Wat verandert er in 2014 en 2015 op het gebied van arbeidsrecht' *penoactueel.nl* 20-02-2014

<http://www.penoactueel.nl/PageFiles/11278/001_1392909644630.pdf>

Geraadpleegd op 31-03-2014.

R

Ratio Bedrijfsjuristen

Ratio Bedrijfsjuristen 'Arbeidsrecht' *ratiobedrijfsjuristen.nl*

<http://www.ratiobedrijfsjuristen.nl/ratio/index.php?option=com_content&view=article&id=4&Itemid=7>

Geraadpleegd op 10-04-2014.

Reijmers 2014

M. Reijmers 'Wet Werk en Zekerheid: positie flexwerkers' *flexnieuws.nl* 04-03-2014

<<http://www.flexnieuws.nl/2014/03/04/wet-werk-en-zekerheid-positie-flexwerkers/>>

Geraadpleegd op 07-04-2014.

Rijksoverheid

Rijksoverheid, 'Wet Werk en Zekerheid naar de Tweede Kamer' *rijksoverheid.nl* 29-11-2013

<<http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2013/11/29/wet-werk-en-zekerheid-naar-de-tweede-kamer.html>>

Geraadpleegd op 04-02-2014.

Rosier 2010

T.E. Rosier (red.) *Grondslagen van het recht, achtergronden*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2010.

S

Van Schaaijk 2011

G. van Schaaijk 2011, *Praktijkgericht juridisch onderzoek*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers.

Van Schaick 2014

M. van Schaick, 'de nieuwe ketenregeling' *dirkzwagerarbeidsrecht.nl* 05-05-2014

<<http://dirkzwagerarbeidsrecht.nl/2014/05/05/de-nieuwe-ketenregeling/>>

Geraadpleegd op 12-05-2014.

Scheele 2013

D. Scheele (red.), *Flexibiliteit en Zekerheid op een dynamische arbeidsmarkt: de balans in beweging* (ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) 2013.

Schmeitz & Buijsman

N. Schmeitz, C. Buijsman, 'wijziging horeca-cao per 1 januari 2014' *boekeldeneree.com*

<http://www.boekel.com/media/633945/wijziging_horeca-cao_per_1_januari_2014.pdf>

Geraadpleegd op 23-04-2014.

Van der Stam 2014

L. van der Stam 'Wat wijzigt er nu wél met ingang van 1 juli 2014' *flexnieuws.nl* 05-03-2014

<<http://www.flexnieuws.nl/2014/03/05/wet-werk-en-zekerheid-wat-wijzigt-er-met-ingang-van-1-juli-2014/>>

Geraadpleegd op 07-04-2014.

T

Theunissen & van der Ree 2007

A. Theunissen en D. van der Ree *Inspelen op verandering. Over actuele ontwikkelingen binnen de sociaal-juridische dienstverlening*, Apeldoorn:Garant.

Van den Toren & Kruit 2013

A. Van den Toren en P. Kruit ‘Omzeilen ketenregeling door het Hof rechtsgeldig verklaard’ *rpms.nl* 02-09-2013

< <http://rpms.nl/columns/arbeidsovereenkomst-voor-onbepaalde-tijd-gelijktijdig-aanbieden-met-vaststellingsovereenkomst-is-geo> >

Geraadpleegd op 24-04-2014.

W

Van der Werf 2010

S. van der Werf, *De verdeling van arbeid. Een verkenning van vraag en aanbod, beleid en sociale zekerheid*, Bussum:Uitgeverij Coutinho 2010.

Wet & Recht

Wet & Recht, ‘Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd’ *wetrecht.nl*

< <http://www.wetrecht.nl/arbeidsovereenkomst-voor-bepaalde-tijd/> >

Geraadpleegd op 28-03-2014.

Wijmans 1997

L. Wijmans, *Flexibilisering van de arbeid en sociale cohesie* (Universiteit van Amsterdam, vakgroep Sociologie, Sectie Organisatie en Beleid) 1997.

De Wolff 2014

D. J. B. de Wolff, ‘De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd volgens het Wetsvoorstel Werk en Zekerheid’ *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2014/25.

Bijlagen

Bijlage 1: Afkortingenlijst

Bijlage 2: Wetteksten oude en nieuwe wet

Bijlage 1 – Afkortingenlijst

	Afkorting	Betekenis
A	ABU	Algemene Bond Uitzendondernemingen
B	BW	BurgerlijkWetboek
C	cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
	CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
	CDD	Contrat à durée déterminée
	CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
E	EU	Europese Unie
F	flexwet	Wet Flexibiliteit en Zekerheid
	FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
L	LC	Learning Community
M	MvT	Memorie van Toelichting
N	NBBU	Nederlandse Bond van de Bemiddelings- en Uitzendondernemingen
S	SJD	Sociaal Juridische Dienstverlening
	Sjd'er	Sociaal juridisch dienstverlener
	Sjm'er	Sociaal juridisch medewerker
	STAR	Stichting van de Arbeid
	SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Bijlage 2 – Wetteksten oude en nieuwe wet

7:628

Lid	Huidige wettekst	Nieuwe tekst Wet Werk en Zekerheid
1	De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.	De werkgever is verplicht het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2	Indien de werknemer krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.	Niet veranderd
3	Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.	Niet veranderd
4	Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.	Niet veranderd
5	Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.	Van lid 1 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
6	In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.	In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7	Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.	Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode, bedoeld in lid 5, voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies worden verlengd, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.
8		Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid worden bepaald dat op bepaalde bedrijfstakken, of onderdelen daarvan, de leden 5, 6 of 7 niet van toepassing is.
9		Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan worden bepaald dat de in lid 1 genoemde verplichting geheel of gedeeltelijk niet geldt indien het niet verrichten van de overeengekomen arbeid het gevolg is van bij die regeling te bepalen buitengewone omstandigheden en aan bij die regeling te bepalen voorwaarden wordt voldaan.

10	Elk beding in strijd met dit artikel is nietig.
----	---

7: 652

Lid	Huidige wettekst	Nieuwe tekst Wet Werk en Zekerheid
1	Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.	Niet veranderd
2	De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.	Niet veranderd
3	Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.	Niet veranderd
4	Nieuw ingevoegd	Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.
	Lid 4 Lid 5 Lid 6 Lid 7	Lid 5 Lid 6 Lid 7 Lid 8
5	(huidige lid 4) Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste: a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren; b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.	Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, aangegaan voor langer dan zes maanden. kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste: a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren; b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
6	(huidige lid 5) Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.	Niet veranderd
7	(huidige lid 6) Van de leden 4, onder a, en 5, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.	Van de leden 5, onder a, en 6, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8	(huidige lid 7) Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.	Elk beding waarbij een proeftijd is overeengekomen is nietig, indien: a. de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is; b. de proeftijd, anders dan bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, op langer dan een maand wordt gesteld in het geval, bedoeld in lid 5, onderdeel a; c. de proeftijd op langer dan twee maanden wordt gesteld; d. het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en dezelfde werkgever, tenzij die overeenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst; e. het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en een andere werkgever die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger van de vorige werkgever te zijn; of

	f. het beding is opgenomen in een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.
--	--

7:653

Lid	Huidige wettekst	Nieuwe Wet Werk en Zekerheid
1	Een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, is slechts geldig, indien de werkgever dit schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer.	Een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, is slechts geldig indien: a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan; en b. de werkgever dit beding schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer.
2	De rechter kan zulk een beding geheel of gedeeltelijk vernietigen op grond dat, in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld.	In afwijking van lid 1, aanhef, en onderdeel a, kan een beding als bedoeld in lid 1 worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien uit de bij dat beding opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.
	Lid 3 Lid 4	Lid 4 Lid 5
3		De rechter kan een beding als bedoeld in lid 1 of lid 2: a. geheel of gedeeltelijk vernietigen indien in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld; of b. geheel vernietigen indien het beding, bedoeld in lid 2, niet noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.
4	(oud lid 3) Aan een beding als bedoeld in lid 1 kan de werkgever geen rechten ontlenen, indien hij wegens de wijze waarop de overeenkomst is geëindigd, schadeplichtig is.	Aan een beding als bedoeld in lid 1 of lid 2 kan de werkgever geen rechten ontlenen, indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
5	(oud lid 4) Indien een beding als bedoeld in lid 1 de werknemer in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van de werkgever werkzaam te zijn, kan de rechter steeds bepalen dat de werkgever voor de duur van de beperking aan de werknemer een vergoeding moet betalen. De rechter stelt de hoogte van deze vergoeding met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast; hij kan toestaan dat de vergoeding op de door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald. De vergoeding is niet verschuldigd, indien de werknemer wegens de wijze waarop de overeenkomst is geëindigd, schadeplichtig is.	Indien een beding als bedoeld in lid 1 of lid 2 de werknemer in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van de werkgever werkzaam te zijn, kan de rechter steeds bepalen dat de werkgever voor de duur van de beperking aan de werknemer een vergoeding moet betalen. De rechter stelt de hoogte van deze vergoeding met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast. De vergoeding is niet verschuldigd, indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

7:668

Lid	Huidige wettekst	Nieuwe Wet Werk en Zekerheid
1	Indien de arbeidsovereenkomst na het	De werkgever is verplicht de werknemer uiterlijk een

	verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.	maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, schriftelijk te informeren: a. over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en b. bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
2	Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.	Lid 1 is niet van toepassing, indien: a. bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld; of b. de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden.
3		Indien de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, onderdeel a, niet is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon voor één maand. Indien de werkgever die verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd. De vergoeding is niet langer verschuldigd, indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is.
4		De arbeidsovereenkomst wordt geacht voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden te zijn voortgezet, indien: a. de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 1, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, wordt voortgezet en de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, onderdeel a of b, niet is nagekomen; of b. de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 2, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet.
5		Lid 4, onderdeel b, geldt tevens wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk zijn geregeld.

7:668a

Lid	Huidige wettekst	Nieuwe Wet Werk en Zekerheid
1	Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen: a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd; b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste	Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen: a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd; b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor

	arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.	onbepaalde tijd.
2	Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.	Niet veranderd
3	Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.	Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.
4	De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.	Niet veranderd
5	Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.	Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien: a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
6		Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan van lid 2 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7		Bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten nadele van de bestuurder van een rechtspersoon worden afgeweken van de periode bedoeld in lid 1 onderdeel a.
8		Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren als bedoeld in de eerste zin.
9		Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan voor daarin aangewezen arbeidsovereenkomsten die overwegend zijn aangegaan omwille van educatie van de werknemer worden afgeweken van de

		periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding.
10		Dit artikel is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
11		Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen.

Nieuw: Artikel 673

1. De werkgever is aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en:

a. de arbeidsovereenkomst:

1^o door de werkgever is opgezegd;

2^o op verzoek van de werkgever is ontbonden; of

3^o na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet; of

b. de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever:

1^o door de werknemer is opgezegd;

2^o op verzoek van de werknemer is ontbonden; of

3^o na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.

2. De transitievergoeding is over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst gelijk aan een zesde van het in geld vastgestelde loon per maand voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en gelijk aan een kwart van het in geld vastgestelde loon per maand voor elke daaropvolgende periode van zes maanden. De transitievergoeding bedraagt maximaal € 75.000,- of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan dat bedrag.

3. Het bedrag, genoemd in lid 2, wordt telkens met ingang van 1 januari door Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewijzigd overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen zoals deze voor het betrokken jaar, blijkens bekendmaking in de Macro-Economische Verkenningen, in het voorafgaande jaar is geraamd. Het bedrag wordt daarbij afgerond op het naaste veelvoud van € 1.000,-. Het gewijzigde bedrag is uitsluitend van toepassing indien de arbeidsovereenkomst op of na de datum van de wijziging eindigt of niet wordt voortgezet.

4. Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in de leden 1 en 2, worden:

a. maanden waarin de gemiddelde omvang van de door de werknemer verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen, tot het bereiken van de achttienjarige leeftijd buiten beschouwing gelaten; en

b. een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld. De vorige zin is eveneens van toepassing indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.

5. Indien in de in lid 4, onderdeel b, bedoelde situatie bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst op grond van dit artikel een transitievergoeding is betaald, wordt deze in mindering gebracht op de op grond van de leden 1 en 2 verschuldigde transitievergoeding.

6. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat onder bij of krachtens die algemene maatregel van bestuur te bepalen nadere voorwaarden op de transitievergoeding in mindering worden gebracht:

a. kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid; en

b. andere kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens of bij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.

7. De transitievergoeding is niet verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst:

a. geschiedt voor de dag waarop de werknemer de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt en de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen;

b. geschiedt in verband met of na het bereiken van de in artikel 7a, lid 1, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd of een andere leeftijd waarop voor de werknemer recht op pensioen ontstaat; of

c. het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

8. In afwijking van lid 7, onderdeel c, kan de kantonrechter de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk aan de werknemer toekennen indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

9. Indien, na een einde van rechtswege, het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de kantonrechter:

a. naast de transitievergoeding aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen; of

b. indien de werknemer korter dan 24 maanden in dienst is geweest bij de werkgever, bedoeld in lid 1, of op grond van lid 7, onderdeel a, geen recht op transitievergoeding heeft, aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.

7:691

Lid	Huidige wettekst	Nieuwe Wet Werk en Zekerheid
1	Op de uitzendovereenkomst is artikel 668a eerst van toepassing zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht.	Niet veranderd
2	In de uitzendovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde als bedoeld in artikel 690 op verzoek van die derde ten einde komt. Indien een beding als bedoeld in de vorige volzin in de uitzendovereenkomst is opgenomen, kan de werknemer die overeenkomst onverwijld opzeggen.	In de uitzendovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde als bedoeld in artikel 690 op verzoek van die derde ten einde komt. Indien een beding als bedoeld in de vorige volzin in de uitzendovereenkomst is opgenomen, kan de werknemer die overeenkomst onverwijld opzeggen en is op de werkgever artikel 668, leden 1, 2, 3 en 4, onderdeel a, niet van toepassing.
3	Een beding als bedoeld in lid 2 verliest zijn kracht indien de werknemer in meer dan 26 weken arbeid voor de werkgever heeft verricht. Na het verstrijken van deze termijn vervalt de bevoegdheid van de werknemer tot opzegging als bedoeld in lid 2.	Niet veranderd
4	Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin arbeid wordt verricht die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan een jaar mede in aanmerking genomen.	Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin arbeid wordt verricht die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste zes maanden mede in aanmerking genomen.
5	Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn mede in aanmerking genomen.	Niet veranderd
6	Dit artikel is niet van toepassing op de uitzendovereenkomst waarbij de werkgever en de derde in een groep zijn verbonden als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander als bedoeld in artikel 24a van Boek 2.	Niet veranderd
7	Van de termijnen bedoeld in de leden 1, 3 en 4 en van lid 5 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.	Bij schriftelijke overeenkomst kan ten nadele van de werknemer worden afgeweken van artikel 628, lid 1, tot ten hoogste de eerste 26 weken waarin de werknemer arbeid verricht. Artikel 628, leden 5, 6 en 7, is niet van toepassing.
8	Nieuw	Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan: a. kunnen de termijnen, bedoeld in de leden 1, 3, en 7, worden verlengd tot ten hoogste 78 weken; en

		b. kan van lid 5 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
--	--	--