

# Flexwerkers

De aanpassingen in de flexwetgeving hebben tot doel het oneigenlijk en langdurig gebruik van flexcontracten te verminderen. De maatregelen moeten ertoe leiden dat werkgevers er sneller toe overgaan hun werknemers met een tijdelijk arbeidscontract in vaste dienst te nemen. De rechtspositie van flexwerkers wordt versterkt met een aantal maatregelen. De nieuwe regels gaan vanaf 1 januari 2015 in, met uitzondering van de ketenbepaling: 1 juli 2015. Indien op 1 januari 2015 (afwijkende) regels uit een cao gelden, blijven die nog van kracht tot de cao afloopt of tot uiterlijk 1 juli 2016.

## WAT VERANDERT ER OP 1 JANUARI 2015

In het kader van de behandeling van de Wet werk en zekerheid in de Eerste Kamer op 3 juni jl. is de minister tegemoet gekomen aan de breed levende wens om de maatregelen rond flexwerkers die op 1 juli 2014 in zouden gaan (op de ketenbepaling na), door te schuiven naar 1 januari 2015. Dit om werkgevers meer voorbereidingstijd te geven. De ingangsdatum van enkele overgangsmaatregelen is hiermee ook een half jaar opgeschoven. In dit infoblad staan de nieuwe data.

### Aanzegtermijn

Bij alle contracten voor bepaalde tijd met een contractduur van een half jaar of langer moet de werkgever de werknemer uiterlijk een maand voordat het contract afloopt schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van het contract. Indien de werkgever dit achterwege laat, moet hij de werknemer een vergoeding betalen van een maandloon. Dit geldt ook als het contract wordt voortgezet. Indien de werkgever te laat is geldt de vergoeding voor de termijn dat hij te laat is. Geeft de werkgever aan het contract te willen voorzetten, dan moet hij ook aangeven tegen welke voorwaarden hij dit wil doen. Laat hij dit achterwege dat wordt het contract geacht te zijn voortgezet voor dezelfde tijd en tegen dezelfde voorwaarden als voorheen, echter voor ten hoogste een jaar. Er geldt geen aanzegtermijn als het contract niet op een vaste datum eindigt, bijvoorbeeld als het is aangegaan voor de duur van een bepaald project of voor ziektevervanging. De aanzegtermijn geldt niet voor contracten die eindigen vóór 1 februari 2015 (anders zou al moeten worden aangezegd voor 1 januari 2015, de ingangsdatum van de wet). Dit heet overgangsrecht.

### Proeftijd

Bij contracten voor bepaalde tijd met een contractduur van een half jaar of korter is geen proeftijd meer toegestaan. Voor arbeidsovereenkomsten die tot stand zijn gekomen voor inwerkingtreding van de wet per 1 januari 2015 blijven de oude regels van toepassing.

### Concurrentiebeding

In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen nog maar een concurrentiebeding worden opgenomen als in de overeenkomst gemotiveerd wordt dat zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen. Ontbreekt de motivering, dan is het beding niet geldig (nietig). De rechter kan op verzoek van de werknemer het beding vernietigen als deze meent dat de motivering de noodzaak voor een concurrentiebeding onvoldoende onderbouwt. Voor arbeidsovereenkomsten die tot stand zijn gekomen voor inwerkingtreding van de wet per 1 januari 2015 blijven de oude regels van toepassing.

### Oproepcontracten

De werkgever is verplicht het loon door te betalen als de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht, tenzij dit in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Nu nog is de hoofdregel: geen arbeid, geen loon, tenzij ...). Deze loondoorbetalingsverplichting kan in de arbeidsovereenkomst alleen voor de eerste 6 maanden worden uitgesloten. Voor een langere periode kan het alleen bij cao. Deze langere periode bij cao was tot nu toe onbepaald. De periode kan voortaan alleen bij cao worden verlengd voor in de cao te bepalen functies als de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben (invalkrachten). Deze beperking geldt niet voor uitzendovereenkomsten. Wel geldt daar dat de maximale verlenging bij cao maximaal 78 weken is.

### Uitzendarbeid

In de uitzendovereenkomst kan het zogenoemde uitzendbeding worden opgenomen: de overeenkomst eindigt van rechtswege als de inlener te kennen geeft de uitzendkracht niet meer nodig te hebben. Het beding kan in de uitzendovereenkomst alleen voor de eerste 26 weken worden opgenomen, voor een langere periode alleen bij cao. Deze langere periode was onbepaald, maar wordt nu beperkt tot en hoogste 78 weken.

## WAT VERANDERT ER PER 1 JULI 2015

### Minder tijdelijke contracten - maximum termijn ketenbepaling

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

### Afwijking ketenbepaling

Afwijking kan alleen bij cao en de mogelijke afwijking is gemaximeerd: maximaal zes contracten in maximaal vier jaar. Deze afwijking bij cao geldt voor uitzendovereenkomsten of indien de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering in de sector afwijking noodzaakt. Met de term 'intrinsiek' wordt tot uitdrukking gebracht dat het niet gaat om normale schommelingen in de bedrijfsvoering als gevolg van economische omstandigheden, maar om een noodzaak die voortvloeit uit de aard van de bedrijfsvoering in de sector. Het gaat hierbij om functies of functiegroepen waarvan uit de feiten en omstandigheden blijkt dat deze naar hun aard het gebruik van tijdelijke contracten rechtvaardigen. De beoordeling is aan cao-partijen die verantwoordelijk zijn voor de invulling van de afwijking bij cao. De ketenbepaling kan geheel buiten werking worden gesteld voor bepaalde functies in bepaalde sectoren, waar toepassing van de ketenbepaling het voortbestaan van de sector in gevaar brengt geheel buiten werking worden gesteld. Als voorbeeld wordt de functie van profvoetballer in het betaald voetbal genoemd. Na een verzoek van cao-partijen zal bij ministeriële regeling worden bepaald om welke gevallen het kan gaan. De ketenbepaling geldt niet voor werknemer dan 18 jaar, met een gemiddelde arbeidsduur van 12 uur of minder per week. De ketenbepaling treedt pas in werking op de dag waarop zij 18 jaar worden. De duur van de keten wordt vanaf die dag geteld, en de op die dag lopende arbeidsovereenkomst telt dan als eerste in de keten. Voor bestuurders van de onderneming kan van de duur van de keten (niet het aantal) worden afgeweken bij schriftelijke overeenkomst. De ketenbepaling is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Bij cao kan worden besloten arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan voor educatie uit te sluiten van de toepassing van de ketenbepaling

### Maximale tussenpoos

De tussenpoos die de keten doorbreekt, nu nog een periode van meer dan drie maanden, wordt verlengd naar een periode van meer dan zes maanden. Hiervan kan niet bij cao worden afgeweken.

### Opvolgend werkgeverschap

De ketenbepaling gold al bij opvolgend werkgeverschap. Voor de toepasselijkheid van de ketenregeling is daarvan

ook sprake als de opvolgend werkgever geen inzicht heeft in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer. Dit is bijvoorbeeld aan de orde als werknemers in het kader van een concessieverlening overgaan van de verliezende naar de verkrijgende concessiehouder en daar hetzelfde werk blijven doen.

### Overgangsrecht

Indien op of na 1 juli 2015 een (opvolgend) contract wordt gesloten met een tussenpoos t.o.v. het voorgaande contract van zes maanden of korter, telt het voorgaande contract mee in de keten volgens het nieuwe recht. Het oude recht blijft van toepassing op contracten die al golden voor 1 juli 2015. Zij lopen nog van rechtswege af als dat onder het oude recht ook was gebeurd.

### Wat houdt de Wet werk en zekerheid in?

*De Wet werk en Zekerheid heeft als doel te komen tot een stroomlijning van de regels van het ontslag, de rechtspositie van flexwerkers te verbeteren en de maximale duur van de (publieke) WW te verkorten waardoor werkloze werknemers eerder werk aanvaarden.*

- Het ontslagrecht wordt sneller, goedkoper en eerlijker.
- De rechtspositie van flexwerkers wordt waar nodig verbeterd.
- De WW wordt er meer op gericht om mensen weer snel aan het werk te krijgen.

Op 1 januari 2015 moeten de bepalingen over flexwerk ingaan (m.u.v. de ketenbepaling, die volgt een half jaar later), de afspraken over WW en ontslagrecht op 1 juli 2015. De Tweede Kamer heeft op 18 februari 2014 met de plannen ingestemd. De Eerste Kamer is in april 2014 begonnen met de behandeling van het wetsvoorstel.

### Colofon

Deze brochure is een uitgave van VNO-NCW, Koninklijke Vereniging MKB-Nederland en AWWN.

**Redactie:** MKB-Nederland

**Vormgeving:** Kooiman Creative

**Beeld:** Nationale Beeldbank

Mei 2014

MKB-Nederland en VNO-NCW

Directie Communicatie

Postbus 93002

2509 AA Den Haag

Tel: 015 219 1212

E-mail: [bureau@mkb.nl](mailto:bureau@mkb.nl)

Internet: [www.mkb.nl](http://www.mkb.nl)

[www.vno-ncw.nl](http://www.vno-ncw.nl)

Hoewel deze brochure met zorg is samengesteld, kan voor de inhoud geen enkele aansprakelijkheid worden aanvaard, noch rechten eraan ontleend.