



Informatie voor werkgevers

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en afwijkingen in de cao

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) veranderen de voorwaarden voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. In onderstaande gevallen mogen werkgevers bij cao afwijken van de veranderingen die de wet aanbrengt.

Proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Wat zegt de wet?

Of u een proeftijd met uw werknemer kan afspreken, is onder andere afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Gaat het om een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter? Dan mag u sinds 1 januari 2015 geen proeftijd meer afspreken in de arbeidsovereenkomst. Als de looptijd meer dan zes maanden en korter dan twee jaar is, mag u een proeftijd van een maand afspreken. Alleen als u de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer aanbiedt, mag daarin een langere proeftijd worden afgesproken. De maximale duur van de proeftijd is in dat geval twee maanden. Als de arbeidsovereenkomst geen einddatum heeft, mag een proeftijd worden afgesproken van maximaal één maand. Dat is bijvoorbeeld het geval als uw medewerker iemand vervangt wegens ziekte.

Is na een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sprake van een opvolgend arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? In principe mag u dan geen proeftijd afspreken in de nieuwe opvolgende arbeidsovereenkomst. Daarop is één uitzondering, namelijk als u in de nieuwe arbeidsovereenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer vraagt. In dat geval mag u wel een proeftijd afspreken.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen via cao afwijken van de wet:

1. *Overgangperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een cao die al vóór 1 januari 2015 gold en nog doorloopt na 31 december 2014:*

In een cao die op 1 januari 2015 al bestond, kan zijn afgesproken dat in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van korter dan twee jaar de proeftijd van maximaal een maand kan worden verlengd naar maximaal twee maanden. U mag in dat geval dus van de hoofdregel afwijken en een proeftijd afspreken in een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter. Een dergelijke cao-afpraak geldt voor de duur van de cao, maar uiterlijk tot 1 juli 2016.

2. *Cao die vanaf 1 januari 2015 nieuw gaat gelden of wordt verlengd:*

In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden en korter dan twee jaren, kan bij cao worden bepaald dat de proeftijd van maximaal een maand kan worden verlengd naar maximaal twee maanden. Deze verlenging is niet meer mogelijk voor arbeidsovereenkomsten van zes maanden of korter.

Loondoorbetalingsverplichting

Wat zegt de wet?

Als uw werknemer niet kan werken door een oorzaak die voor uw risico komt, dan moet u het loon doorbetalen. Bijvoorbeeld als er onvoldoende werk is.

Deze regel geldt ook als u een oproepcontract in de vorm van een min-maxcontract of een nulurencontract met uw medewerker heeft afgesloten. Roept u uw werknemer op, maar kan het werk niet worden verricht? Dan heeft hij recht op loon voor de uren waarvoor hij is opgeroepen. Dat geldt ook als u de werknemer niet oproept, terwijl er wel werk is. Ook heeft uw werknemer recht op loon over de garantie-uren. U hoeft het loon niet te betalen als de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten.

U kunt in de arbeidsovereenkomst overeenkomen dat u de loondoorbetalingsverplichting de eerste zes maanden uitsluit. Dat houdt in dat u die zes maanden geen loon betaalt voor de uren die na een oproep niet gewerkt zijn. En dat u die zes maanden geen loon hoeft te betalen als u uw werknemer niet heeft opgeroepen, terwijl er wel werk was.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen via cao afwijken van de wet:

1. *Overgangperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een cao die al vóór 1 januari 2015 gold en nog doorloopt na 31 december 2014:*

Valt uw bedrijf onder een cao die al voor 1 januari 2015 van toepassing was? Dan kunt u met de werknemer overeenkomen dat de loondoorbetalingsverplichting langer dan zes maanden wordt uitgesloten, als de cao u deze mogelijkheid biedt. Deze uitzondering geldt voor de duur van de cao, maar maximaal tot 1 juli 2016.

2. *Een cao die vanaf 1 januari 2015 nieuw gaat gelden of wordt verlengd:*

In uw cao kan de mogelijkheid staan opgenomen om de periode van zes maanden te verlengen voor bij cao te bepalen functies. Voorwaarde is dat het om incidentele werkzaamheden gaat en dat de werkzaamheden geen vaste omvang hebben. Dat is bijvoorbeeld het geval als u de betreffende werknemer inzet bij piekwerkzaamheden. Of als hij een andere werknemer vervangt bij ziekte. Sla uw cao hierop na. Zijn er uitzonderingen vastgelegd? Dan staat in uw cao beschreven voor welke functies deze gelden.

Loondoorbetalingsverplichting uitzendbureau

Wat zegt de wet?

Het uitzendbureau kan in de arbeidsovereenkomst overeenkomen dat het de loondoorbetalingsverplichting de eerste 26 weken van de overeenkomst uitsluit. Dat houdt in dat de uitzendkracht in die periode geen loon krijgt voor de niet gewerkte uren.

De werkgever (het uitzendbureau in dit geval) kan in de volgende gevallen via de cao afwijken van de wet:

1. *Overgangperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een cao die al vóór 1 januari 2015 gold en nog doorloopt na 31 december 2014:*

Valt u onder een cao die al voor 1 januari 2015 van toepassing was? Dan kan u met de werknemer overeenkomen dat de loondoorbetalingsverplichting langer dan zes maanden wordt uitgesloten, als de cao deze mogelijkheid biedt. Deze uitzondering geldt voor de duur van de cao, maar uiterlijk tot 1 juli 2016.

2. *Een cao die vanaf 1 januari 2015 nieuw gaat gelden of wordt verlengd:*

Valt u vanaf 1 januari 2015 onder een nieuwe cao of wordt een oude cao verlengd? Dan kan de periode van 26 weken worden verlengd tot maximaal 78 weken.

Ketenbepaling vanaf 1 juli 2015

Wat zegt de wet?

Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die op of na 1 juli 2015 gesloten zijn, geldt een nieuwe ketenbepaling. De arbeidsovereenkomsten gaan twee jaar na het ingaan van de eerste arbeidsovereenkomst over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. U kunt uw werknemer in die periode van twee jaar maximaal twee keer een opvolgend contract aanbieden (dus in totaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten op of na 1 juli 2015 zijn opeenvolgend als zij elkaar met een tussenperiode van zes maanden of minder opvolgen. De cao mag niet afwijken van deze tussenperiode. Voor de berekening van de periode van twee jaar tellen de periodes van korter dan zes maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mee.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen via cao afwijken van de wet:

1. *Overgangperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een cao die al vóór 1 juli 2015 gold en nog doorloopt na 30 juni 2015:*

Valt uw bedrijf onder een cao die al voor 1 juli 2015 van toepassing is? Mogelijk geldt voor u dan nog de oude ketenbepaling. De **oude ketenbepaling** bepaalt dat een werkgever en werknemer maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen afsluiten. Of maximaal drie jaar gebruik kunnen maken van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. In de oude ketenbepaling wordt de reeks van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd doorbroken als hiertussen een periode ligt van meer dan drie maanden. Voor de berekening van de periode van drie jaar tellen de periodes van drie maanden of korter tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mee. Bij de oude ketenbepaling kan bij cao worden afgeweken van deze tussenperiode van drie maanden. Ook kan in de cao bepaald zijn dat u met uw werknemer meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan aangaan dan drie, zonder dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Deze overgangperiode geldt voor de duur van de cao. Vanaf 1 juli 2016 is er geen uitzondering meer mogelijk en geldt voor alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de nieuwe ketenbepaling. Dat geldt ook voor op dat moment lopende arbeidsovereenkomsten, mits aan de voorwaarden van de ketenbepaling is voldaan.

2. *Cao's die vanaf 1 juli 2015 nieuw gelden of worden verlengd mogen in de volgende gevallen afwijken van de ketenbepaling:*

Uitzendovereenkomst

In de cao kan worden geregeld dat het aantal van drie arbeidsovereenkomsten kan worden verhoogd naar ten hoogste zes. En dat de periode van twee jaar kan worden verlengd tot ten hoogste vier jaar.

In een uitzendovereenkomst wordt vaak een uitzendbeding opgenomen. Zie de factsheet Werken met een uitzendkracht voor meer informatie. Dit beding is op basis van de wet maximaal 26 gewerkte weken geldig. Tot 1 januari 2015 kon deze periode onbeperkt bij cao worden verlengd. Onder het nieuwe recht geldt een verlengingsmogelijkheid tot maximaal 78 weken. Pas na afloop van de periode van het uitzendbeding gaat de ketenbepaling gelden.

Aard bedrijfsvoering

Soms is een extra arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of het langer kunnen aangaan van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd noodzakelijk vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering. In dat geval kan in de cao worden bepaald dat maximaal zes (i.p.v. drie) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden aangegaan en maximaal voor een periode van vier (i.p.v. twee) jaar van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gebruik kan worden gemaakt. Uit de cao moet dan blijken waarom de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt, en ook om welke functies of functiegroepen het gaat.

Gevaar voortbestaan sector

In bepaalde sectoren, zoals het profvoetbal, werkt men uitsluitend met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De ketenbepaling vormt in die sectoren een risico voor het voortbestaan van de sector. Bij ministeriële regeling kunnen daarom functies in een bedrijfstak aangewezen worden, waar uitsluitend met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt gewerkt. In zo'n geval wordt bij cao vastgelegd dat de ketenbepaling niet geldt.

Bestuursfuncties

Gaat het om de bestuurder van een bedrijf of organisatie? Dan kan in een schriftelijke overeenkomst (waaronder een cao) van de termijn van twee jaar worden afgeweken.

Opleiding

Is de arbeidsovereenkomst uitsluitend of overwegend gesloten om een werknemer op te leiden? Dan kan bij cao de ketenbepaling geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.

Wet werk en zekerheid

De arbeidsmarkt is de afgelopen decennia sterk veranderd. De nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid mee te groeien met deze veranderingen. De Wwz wordt sinds 1 januari 2015 in delen ingevoerd. De eerste wijzigingen hebben betrekking op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, oproepcontracten en uitzendcontracten. Op 1 juli 2015 en op 1 januari 2016 vinden opnieuw veranderingen plaats. Deze hebben invloed op het verlengen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, het ontslagrecht en de Werkloosheidswet (WW)

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Januari 2015

Voor meer informatie:
www.rijksoverheid.nl/werkenzekerheid
Informatie Rijksoverheid 1400.