



WAB wet arbeidsmarkt in balans factsheet (februari 2019)



De ketenbepaling (artikel 7:668a BW)

Het voorstel voor de Wet arbeidsmarkt in balans gaat een aantal wijzigingen meebrengen die van invloed zijn op de dagelijkse praktijk. De wet heeft als doel de verschillen tussen flexibiliteit en zekerheid te verminderen. Om dit te bereiken zijn voorstellen gedaan om de wetgeving op het terrein van flexibele arbeid en het ontslagrecht te herzien. Op het moment van publiceren van deze factsheet ligt het voorstel voor in de Eerste Kamer. De beoogde ingangsdatum van vrijwel alle onderdelen van het voorstel is 1 januari 2020. Voor de goede orde zij opgemerkt dat het nog slechts een voorstel betreft en het nog geen definitieve wetgeving is. In onderstaande factsheet wordt ingegaan op de beoogde aanpassing van de ketenregeling.

Ketenregeling

Artikel 7:668a BW bepaalt dat de werknemer na 24 maanden recht heeft op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (lid 1 sub a). Binnen deze 24 maanden kunnen drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden overeengekomen (lid 1 sub b), welke van rechtswege eindigen door het verstrijken van de tijd. Indien er sprake is van een onderbreking van meer dan 6 maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten dan begint de telling weer opnieuw.

Er worden ten aanzien van de ketenregeling drie wijzigingen voorgesteld, namelijk:

1. De maximumtermijn van de keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt verruimd van twee naar drie jaar. Het aantal van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd blijft ongewijzigd.
2. Bij cao wordt het mogelijk om de tussenpoos die leidt tot het ontstaan van een nieuwe keten van arbeidsovereenkomsten voor de ketenregeling te verkorten van zes naar drie maanden als het werk daarom vraagt.
3. Er komt een uitzondering voor invalkrachten in het primair onderwijs die werkzaam zijn ter vervanging van zieke leerkrachten.

Ad 1.

De verruiming van de ketenregeling van twee naar drie jaar vangt aan met ingang van 1 januari 2020. Vanaf dat moment is het mogelijk om drie arbeidsovereenkomsten binnen een periode van drie jaar te sluiten waarbij de laatste arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt door het verstrijken van de

tijd. Deze maatregel heeft onmiddellijke werking en er is geen overgangsrecht van toepassing. Dit betekent dat wanneer een arbeidsovereenkomst eindigt op of na 1 januari 2020 de ketenbepaling van drie jaar van toepassing is, ook al is de arbeidsovereenkomst aangegaan voor 1 januari 2020. Hierbij wordt opgemerkt dat indien er voor 1 januari 2020 sprake is van een situatie waarin de periode van twee jaar wordt overschreden er van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat op het moment van overschrijding. Onderstaand een aantal voorbeelden zoals deze ook zijn opgenomen in de memorie van toelichting.

Voorbeeld 1: De eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 6 maanden) is aangegaan van 1 april 2018 tot 1 oktober 2018. Hierop volgt een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (voor een periode van 12 maanden) van 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2019 en een derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 12 maanden) van 1 oktober 2019 tot 1 oktober 2020. In dit geval ontstaat, als gevolg van de inwerkingtreding van de voorgestelde wijziging, nog geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Voorbeeld 2: Er is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 1 jaar) aangegaan van 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2019. Er is een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 1,5 jaar) aangegaan van 1 oktober 2019 tot 1 april 2021. Na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel blijft de tweede arbeidsovereenkomst een overeenkomst voor bepaalde tijd en gaat deze niet over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Immers, de duur van de opvolgende contracten overschrijft weliswaar een periode van twee jaar, maar het moment waarop de periode van 2 jaar wordt gepasseerd ligt na de inwerkingtreding van de wijziging.

Voorbeeld 3: Er is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 12 maanden) aangegaan van 1 oktober 2017 tot 1 oktober 2018. Hierop volgt een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (voor een periode van 14 maanden) van 1 oktober 2018 tot 1 december 2019. In dit geval ontstaat op grond van de huidige ketenregeling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met ingang van 1 oktober 2019 (er wordt dan immers een periode van twee jaar overschreden). Inwerkingtreding van de voorgestelde wijziging met ingang van 1 januari 2020 wijzigt dit niet.

Ad 2.

De mogelijkheid om de tussenperiode bij cao te verkorten van zes naar twee maanden is enkel mogelijk voor aangewezen functies waarbij er sprake is van tijdelijk terugkerend werk, denk hierbij aan seizoensarbeid. Het is aan cao partijen welke functies hiervoor in aanmerking komen.

Ad 3.

Deze bepaling is niet van toepassing op onze sector.

Mocht u verdere vragen hebben en u heeft een abonnement op JZO, neemt u dan via de gebruikelijke weg contact op met JZO.

Dit document is met grote zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. Het is evenwel niet geheel uitgesloten dat de informatie uit dit document onjuistheden of onvolkomenheden bevat. Sociaal Werk Nederland aanvaardt geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade ontstaan door eventuele onjuistheden en of onvolkomenheden.