

Houd rekening met nieuwe regels ketenbepaling

De veranderingen per 1 januari 2020 op een rij



CHECKLIST

Publicatiedatum:
12 november 2019

Waar de Wet werk en zekerheid (WWZ) de ketenbepaling nog strenger maakte, draait het kabinet dit per 1 januari 2020 weer deels terug. In de praktijk blijkt namelijk dat de strengere ketenbepaling er nu vaak toe leidt dat werkgevers tijdelijke werknemers juist eerder ontslaan. Met deze tool krijgt u inzicht in welke regels er in 2019 bestaan rond de ketenbepaling en welke daarvan in 2020 worden aangepast.

De tools worden ontwikkeld en onderhouden door een team van ervaren experts. U vindt een overzicht van alle experts op: rendement.nl/tools/experts

Deze tool is mede mogelijk gemaakt door:

Lotte van Rees

Ga voor meer praktische vakinformatie naar: rendement.nl

© 2019 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Zonder schriftelijke toestemming van Rendement Uitgeverij BV is het de gebruiker niet toegestaan deze tool te verveelvoudigen en/of openbaar te maken, met uitzondering van verveelvoudiging voor eigen gebruik. Voor de volledige bepalingen verwijzen wij u naar de uitgebreide disclaimer op: rendement.nl/disclaimer.

Houd rekening met nieuwe regels ketenbepaling

Vóór de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (WWZ) had uw organisatie nog te maken met de ketenbepaling van 3×3×3: er was automatisch sprake van een vast contract na 3 opeenvolgende tijdelijke contracten of bij overschrijding van een periode van opeenvolgende tijdelijke contracten van 3 jaar, waarbij een contract als opeenvolgend gold bij een tussenpoos van maximaal 3 maanden.

De WWZ heeft dit per 1 juli 2015 aangescherpt naar 3×2×6: er is al sprake van een vast contract bij overschrijding van een periode van opeenvolgende tijdelijke contracten van 2 jaar, waarbij een contract als opeenvolgend geldt bij een tussenpoos van maximaal 6 maanden. De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) herstelt per 1 januari 2020 een deel van de oude situatie. Hoe ziet de ketenbepaling er dan uit?

Vast contract na 3 tijdelijke contracten

In een keten van opeenvolgende tijdelijke contracten is het volgende tijdelijke contract automatisch een vast contract na het derde tijdelijke contract. Dit geldt onder de WWZ en verandert niet door de komst van de WAB.

Opmerkingen

Vast contract na 3 jaar van tijdelijke contracten

Volgens de WWZ is in een keten van opeenvolgende tijdelijke contracten het laatste tijdelijke contract automatisch een vast contract bij overschrijding van een totale periode van 2 jaar. Onder de WAB wordt de periode van 2 jaar verruimd naar 3 jaar.



Soms toch niet vast bij periode-overschrijding

Onder de WWZ heeft een werknemer na 2 jaar opeenvolgende tijdelijke contracten geen automatisch recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als het gaat om een nieuw contract van maximaal 3 maanden dat direct volgt op een contract van minstens 2 jaar. Onder de WAB geldt dit voor een contract van maximaal 3 maanden dat na 3 jaar opeenvolgende tijdelijke contracten direct volgt op een contract van minstens 3 jaar.

Opmerkingen

6 maanden tussen tijdelijke contracten

De keten aan opeenvolgende tijdelijke contracten wordt onderbroken bij een tussenpoos van 6 maanden. Dit is onder de WWZ en de WAB hetzelfde.

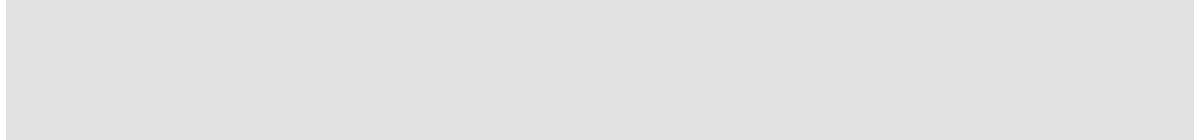
Opmerkingen



Ruimere keten mogelijk

Er is een ruimere ketenbepaling van (maximaal) 6x4x6 mogelijk voor bepaalde functies of functiegroepen als die verruiming nodig is voor de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en voor werknemers met de AOW-leeftijd. Zulke afwijkende afspraken voor de bepaalde functies of functiegroepen moeten via een cao worden gemaakt, die voor AOW'ers hoeven niet via een cao te lopen. Door de komst van de WAB is een ruimere ketenbepaling niet langer mogelijk voor uitzendovereenkomsten.

Opmerkingen

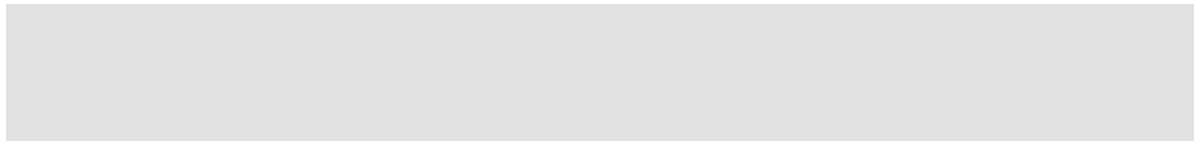


Kortere tussenpoos mogelijk

Ter onderbreking van de keten is een kortere tussenpoos (maar minstens 3 maanden) mogelijk voor functies die maximaal 9 maanden per jaar kunnen worden uitgevoerd. Zulke afwijkende afspraken moeten via een cao worden gemaakt.

Door de komst van de WAB is het niet langer nodig dat het slechts voor 9 maanden per jaar kunnen uitvoeren van de functie zogenoemde 'klimatologische of natuurlijke omstandigheden' als oorzaak heeft, zoals onder de WWZ geldt. De kortere tussenpoos is dan mogelijk voor al het terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden per jaar kan worden uitgevoerd. Hierdoor speelt deze mogelijkheid niet langer alleen voor bijvoorbeeld seizoensarbeid in de bouw, horeca, land- en tuinbouw maar ook voor bijvoorbeeld de cultuursector.

Opmerkingen



Uitzonderingen

In de WWZ zijn tijdelijke contracten in verband met de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en met werknemers van onder de 18 jaar die gemiddeld maximaal 12 uur per week werken uitgezonderd van de ketenbepaling. Door de komst van de WAB wordt de uitzondering voor tijdelijke contracten voor invalkrachten in het primair onderwijs in verband met vervanging wegens ziekte in de wet vastgelegd, zodat dit niet langer bij cao hoeft te worden geregeld.

Opmerkingen

