



Mijn 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 de werkgever een proeftijd met u 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 de werkgever 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 de werkgever een proeftijd van een maand afspreken. Alleen als u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer krijgt aangeboden, mag daarin een langere proeftijd worden afgesproken. De maximale duur van de proeftijd is in dat geval twee maanden. Als uw arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen einddatum heeft, mag een proeftijd worden afgesproken van maximaal één maand. Dat is bijvoorbeeld het geval als u iemand vervangt wegens ziekte.

Is na een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sprake van een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? In principe mag uw werkgever dan geen proeftijd afspreken in de nieuwe opvolgende arbeidsovereenkomst. Daarop is één uitzondering. Vraagt de functie waarvoor de nieuwe arbeidsovereenkomst geldt duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden? Dan mag er wel een proeftijd zijn afgesproken.

Werkgevers mogen in het volgende geval bij cao afwijken van de wet:

In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden en korter dan twee jaar, 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 u niet kunt werken door een oorzaak die voor risico van de werkgever komt, dan moet de werkgever het loon doorbetalen. Bijvoorbeeld als er onvoldoende werk is. Uw werkgever kan in de arbeidsovereenkomst met u overeenkomen dat hij deze loondoorbetalingsverplichting de eerste zes maanden uitsluit. Heeft u de uren niet gewerkt door een oorzaak die voor uw eigen risico komt? Bijvoorbeeld omdat u staakte? Dan hoeft de werkgever u die uren niet uit te betalen.

Deze regels gelden ook als u een oproepcontract in de vorm van een min-maxcontract of een nulurencontract heeft. Roept uw werkgever u op, maar kan het werk niet worden verricht? Dan heeft u wel recht op loon voor de uren waarvoor u bent opgeroepen. Dat geldt ook als de werkgever u niet oproept, terwijl er wel werk is. Uw werkgever hoeft het loon niet te betalen als de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten.

Uw werkgever mag in het volgende geval bij cao afwijken van de wet:

In uw cao kan de mogelijkheid staan opgenomen om de periode van zes maanden te verlengen. Voorwaarde is dat het om in de cao bepaalde en incidentele werkzaamheden gaat en dat de werkzaamheden geen vaste omvang hebben. Dat is bijvoorbeeld het geval als u in de betreffende functie werkzaam bent en uw werkgever u inzet bij piekwerkzaamheden. Of als u 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 uitzendbureaus

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 die periode geen loon krijgt voor de niet gewerkte uren.

Uw werkgever (het uitzendbureau) mag in het volgende geval bij cao afwijken van de wet:

Valt het uitzendbureau vanaf 1 januari 2015 onder een nieuwe cao of is een oude cao verlengd? Dan kan de periode van 26 weken zijn verlengd tot maximaal 78 weken. Om te weten wat voor u geldt, kunt u navraag doen bij het uitzendbureau.

Ketenbepaling vanaf 1 juli 2015

Wat zegt de wet?

Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die op of na 1 juli 2015 gesloten zijn, geldt de volgende ketenbepaling. De arbeidsovereenkomsten gaan twee jaar na het ingaan van de eerste arbeidsovereenkomst over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Uw werkgever kan u in die periode van twee jaar maximaal twee keer een opvolgende arbeidsovereenkomst 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.

Uw werkgever (het uitzendbureau) mag in de volgende gevallen via de cao afwijken van de wet:

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 als uitzendkracht voor meer informatie. Dit beding is op basis van de wet maximaal 26 gewerkte weken geldig. Tot 1 januari 2015 kon het beding 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/zijn 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.

Seizoensarbeid

Is er sprake van seizoensarbeid? Dan kan voor functies die vanwege klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende ten hoogste 9 maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend, de tussenpoos in de ketenbepaling bij cao worden teruggebracht van zes naar drie maanden.

Bestuursfuncties

Gaat het om een bestuursfunctie bij 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 vooral gesloten om een werknemer op te leiden? Dan kan bij cao de ketenbepaling geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
mei 2017

Voor meer informatie:

www.rijksoverheid.nl
Informatie Rijksoverheid 1400.