

Factsheet ketenbepaling voor werkgevers en werknemers

In deze factsheet wordt toegelicht wat er verandert ten opzichte van de huidige situatie en wat dit voor u als werkgever en werknemer betekent.

Wat gaat er veranderen bij de ketenbepaling per 1 januari 2020?

- ✓ De ketenbepaling is de periode waarna elkaar opvolgende tijdelijke contracten automatisch overgaan in een vast contract. De periode waarna opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een vast contract wordt verruimd (de ketenbepaling). In 2019 is het nog mogelijk om 3 tijdelijke contracten in 2 jaar aan te gaan, dit worden 3 contracten in 3 jaar. Dit betekent dat een werkgever een werknemer langer in tijdelijke dienst kan houden.
- ✓ Werkgevers kunnen personeel met tijdelijke contracten na een pauze van 3 maanden weer inhuren. Momenteel geldt een pauze van 6 maanden en is het beperkt tot seizoensarbeid. Dit kan alleen bij terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden per jaar wordt gedaan. Hierover moeten wel afspraken zijn gemaakt in de cao. De beperking dat het moet gaan om seizoensgebondenheid geldt per 1 januari 2020 niet langer.
- ✓ Tijdelijke invalkrachten in het basisonderwijs en speciaal onderwijs zijn wettelijk uitgezonderd van de ketenbepaling als zij een zieke leerkracht vervangen. Dat wil zeggen dat na een aantal tijdelijke contracten niet automatisch een vast contract ontstaat.

Wat betekent dit voor u als werkgever en werknemer?

- ✓ Deze maatregelen zijn bedoeld om werkgevers en werkenden te ondersteunen bij het aangaan van een arbeidsrelatie die past bij de behoeften en bij de aard van het werk.
- ✓ De maatregel waarbij de periode van de ketenbepaling wordt verruimd maakt het mogelijk om langere tijd tijdelijke contracten aan te bieden als de aard van het werk dat vereist.
- ✓ Het geeft werkgevers een mate van contractflexibiliteit om zich aan te kunnen passen aan veranderende omstandigheden en in te kunnen spelen op veranderende marktomstandigheden.
- ✓ Dit geldt ook voor de maatregel die bepaalt dat de tussenpoos bij cao kan worden teruggebracht bij terugkerend tijdelijk werk. Ook hier gaat het erom dat tijdelijke contracten mogelijk moeten zijn als dat noodzakelijk is en niet alleen als er sprake is van seizoenswerk.
- ✓ Voor invalkrachten in het basisonderwijs en speciaal onderwijs zorgt de uitzondering in de wet dat invalkrachten op tijdelijke basis kunnen blijven invallen bij een school of schoolbestuur waar zij het liefst werken.