

# Wet Werk en Zekerheid in vogelvlicht - deel 2: de ketenregeling



mr. Susan Schaeffer  
redactie XperTHR

Sinds 1999 regelt de zogenaamde 'ketenbepaling' dat elkaar opvolgende tijdelijke contracten op een zeker moment automatisch overgaan in een vast contract. De Wet en Werk en zekerheid wijzigt deze bepaling per 1 juli 2015. Wat verandert er precies?

**D**e ketenbepaling (artikel 7:668a BW) is in 1999 geïntroduceerd met invoering van de Wet Flexibiliteit en zekerheid. Met de bepaling werd beoogd meer flexibiliteit te bieden voor werkgevers en werknemers. Tot dan moesten werkgevers een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opzeggen, wat door werkgevers als beknellend werd ervaren. De ketenbepaling biedt werkgevers de mogelijkheid om een aantal contracten voor bepaalde tijd aan te gaan, zonder te worden bekneld door ontslagbepalingen. Werknemers krijgen aan de andere kant door de bepaling na verloop van tijd zekerheid over hun rechtspositie (een vast contract of niet).

Wat houdt de ketenregeling nu in? Op grond van de ketenbepaling mogen werkgevers achtereenvolgens drie tijdelijke contracten sluiten met hun werknemers. Sluiten zij een vierde opvolgend contract, dan geldt dit contract automatisch als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit geldt ook als opvolgende tijdelijke contracten bij elkaar opgeteld langer dan 36 maanden duren. Om te

## Voorbeeld 1

Een werkgever heeft een contract gesloten voor 18 maanden met als ingangsdatum 1 januari 2013. Op 1 juli 2014 verlengt hij het contract voor twee jaar. In totaal duren de twee tijdelijke overeenkomsten langer dan 36 maanden, namelijk 42 maanden. Vanaf 1 januari 2016 (de 19e maand van het tweede contract), geldt de overeenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

## Voorbeeld 2

Met een andere werknemer heeft de werkgever ook een contract gesloten voor 18 maanden met als ingangsdatum 1 januari 2013. Pas op 1 februari 2015 sluit hij opnieuw een contract met deze werknemer, eveneens voor twee jaar. In totaal duren de twee tijdelijke overeenkomsten langer dan 36 maanden, namelijk 42 maanden. Tussen de twee contracten zit echter een periode van 7 maanden. Deze tussenpoos doorbreekt de keten. Het tweede contract eindigt gewoon van rechtswege op 1 februari 2017.

bepalen of de periode van 36 maanden is overschreden, tellen eventuele tussenpozen mee. Contracten die elkaar opvolgen met tussenpozen van drie maanden of minder, worden geacht tot de ketting te behoren. Zit er een langere periode tussen de contracten dan wordt de ketting doorbroken. Op collectief niveau kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt (de regel is van '3/4 dwingend recht', Wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en van enige andere wetten (Flexibiliteit en zekerheid), Kamerstuk 25 263).

De ketenregeling kent een aantal uitzonderingen. Zo vindt automatische omzetting naar een contract voor onbepaalde tijd niet plaats als een arbeidsovereenkomst direct voor langer dan 36 maanden wordt gesloten. Ook kan een eenmalig contract voor bepaalde tijd van 3 jaar of langer één maal met maximaal drie maanden worden

## Voorbeeld

Een werknemer wordt drie keer tijdelijk als uitzendkracht ingeleend. Vervolgens treedt die werknemer voor dezelfde werkzaamheden in dienst van de werkgever. Omdat de werknemer al drie arbeidscontracten voor bepaalde tijd heeft gekregen met het uitzendbureau, kan de werkgever alleen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overeenkomen met de werknemer.

verlengt, zonder dat het contract wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

## Opvolgend werkgeverschap

Om te voorkomen dat werkgevers draaideurconstructies creëren geldt de ketenregeling ook wanneer tijdelijke overeenkomsten met verschillende werkgevers worden gesloten en de werkzaamheden bij die werkgevers min of meer hetzelfde zijn.

## Wijziging ketenbepaling door Wet Werk en zekerheid

Sinds invoering van de ketenregeling is de flexibele schil behoorlijk gegroeid (19,5% in 2001 tot 26,1% in 2012, Memorie van toelichting op het wetsontwerp Wet Werk en zekerheid). Voor werknemers kleven er nadelen aan flexibele arbeidsrelaties. Ze hebben bijvoorbeeld minder toegang tot scholing, slechtere carrièreperspectieven en een onzekere positie op de woningmarkt. Om onvrijwillig langdurig verblijf voor structurele werkzaamheden in de flexibele schil zoveel mogelijk terug te dringen, heeft de regering er daarom voor gekozen de ketenbepaling per 1 juli 2015 aan te passen.

Vanaf de zomer zal op grond van de Wet Werk en zekerheid nog steeds gelden dat maximaal drie contracten mogen worden gesloten alvorens het vierde automatisch een contract voor onbepaalde tijd zal zijn. Om de kans op een vast contract voor werknemers te

vergroten, gaat de keten pas weer opnieuw lopen als er een tussenliggende periode is van meer dan zes maanden (in plaats van drie). Duren de contracten bij elkaar opgeteld langer dan twee jaar, dan wordt het contract na het verstrijken van de 24<sup>e</sup> maand gezien als een contract voor onbepaalde tijd. Werkgevers mogen nog steeds één tijdelijk contract sluiten dat langer dan 36 maanden duurt. Ook blijft het mogelijk om een dergelijk contract eenmalig met drie maanden te verlengen.

## Afwijking bij cao ingeperkt

Momenteel kan bij cao ruim worden afgeweken van de ketenbepaling. Zo kan worden afgeweken van het aantal tijdelijke contracten dat achtereenvolgens mag worden gesloten, van de termijn van drie jaar, de tussenpoos van drie maanden en van de bepaling over elkaar opvolgende werkgevers. Hieraan zijn geen voorwaarden verbonden. De Wet Werk en zekerheid perkt die mogelijkheid aanzienlijk in. Bij cao kan voortaan alleen nog worden afgeweken van de ketenbepaling als het om uitzendovereenkomsten gaat óf als de 'intrinsieke aard van de bedrijfsvoering' dit vereist. Het aantal contracten mag dan maximaal worden gesteld op zes in een periode van maximaal vier jaar. In de toelichting op de Wet Werk en zekerheid is aangegeven dat met de term 'intrinsiek' wordt bedoeld dat sprake is van 'een noodzaak die voortvloeit uit de aard van de be-

## Voorbeeld 1

Een werkgever sluit een contract voor een jaar met ingangsdatum 1 juni 2013 en verlengt dit contract per 1 juni 2014 voor nog een jaar. Op 1 juni 2015 kan de werkgever nog een derde contract voor bepaalde tijd sluiten, dat van rechtswege eindigt op 1 juni 2016. Het laatste contract is aangegaan vóór 1 juli 2015, waardoor het 'oude' recht van toepassing blijft op deze keten en geen contract voor onbepaalde tijd is ontstaan.

## Voorbeeld 2

Een werkgever sluit een eerste contract voor een jaar met ingangsdatum 1 juli 2013 en verlengt dit contract per 1 juli 2014 voor een jaar. Tot 1 juli 2015 kan de werkgever het dienstverband nog per 1 juli 2015 voor een jaar verlengen. Voor contracten 'aangegaan' voor 1 juli 2015 geldt immers het oude recht, ook als het contract ingaat op of na 1 juli 2015.

Verlengt de werkgever de overeenkomst niet voor 1 juli 2015 dan kan de werkgever pas per 2 januari 2016 weer een tijdelijke arbeidsovereenkomst aanbieden. Op 1 juli is namelijk een periode van 2 jaar bereikt en onder de nieuwe ketenregeling geldt een verlengde arbeidsovereenkomst dan als aangegaan voor onbepaalde tijd.

drijfsvoering in de sector'. Denk hierbij aan afgeronde werkzaamheden die noodzakelijkerwijs met zich brengen dat zij projectmatig worden gefinancierd en daarom verlenging van de ketenbepaling rechtvaardigen. Dit komt bijvoorbeeld in de sectoren media en cultuur regelmatig voor.

## Overgangsrecht

In de praktijk kan de vraag rijzen hoe omgegaan moet worden met verlenging van tijdelijke contracten die voor de wetswijziging zijn ingegaan of overeengekomen. Kort gezegd komt het overgangsrecht erop neer dat voor contracten die vóór 1 juli 2015 worden 'aangegaan' (dat wil zeggen: gesloten) de oude regels van de ketenregeling gewoon - tot het einde van dat contract - gelden.

In ieder nummer van SalarisMagazine informeren de arbeidsjuristen van XperTHR.nl u over de wijzigingen van de Wet Werk en zekerheid. In het volgende nummer: de transitievergoeding. 

De ketenregeling kent een aantal uitzonderingen