

De ketenregeling van 668a BW



Vereniging voor Arbeidsrecht

17 april 2014

Mr. C.J. Herman de Groot

Achtergronden

- Explosieve toename flexibele schil (19,5% in 2001 naar 26,1% in 2012)
- Verdrievoudiging (tussen 2006 en 2010) van de kans op verblijf van langer dan drie jaar in flexibele schil (van 10% naar 30%)
- Zorg over oneigenlijk gebruik van flexcontracten

Bescherming flexwerkers en aanpak oneigenlijk gebruik

- Tussenpoos wordt zes maanden en maximumtermijn van ketenbepaling wordt twee jaar (3x3x3 wordt 3x6x2): eerder uitzicht op vast contract
- Afwijking wordt aan voorwaarden gebonden: Richtlijn 1999/70/EG en Raamovk (inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd)

Richtlijn en raamovereenkomst

Onbepaalde tijd is uitgangspunt. Opvolgend gebruik bepaalde tijd mogelijk, mits

- objectieve redenen voor vernieuwing, en/of
- maximering totale duur, en/of
- maximering aantal bepaalde tijd contracten

Tekst 668a voldoet (2 uit 3), maar ... lid 5?

Afwijking bij cao nu

Beroep op
(ongelimiteerde) cao-
afwijking gerechtvaardigd?

Ktr. Utrecht JAR 2014/43
(scheidsrechter): nee

Ktr. Utrecht JAR 2014/44
(BBL leerling bakker): ja



Afwijking bij cao nieuw

- Uitzendovereenkomsten en specifieke functies of functiegroepen: tot max 6 contracten en periode van 4 jaar, niet t.a.v. tussenpoos (lid 5)
- Opvolgend werkgeverschap (lid 6)
- Buitentoeepassing verklaren voor door minister aangewezen specifieke functies in bedrijfstak (lid 8)

Afwijking bij cao nieuw

- Afwijking (alleen van periode 24 maanden) voor met opleiding samenhangende overeenkomst (lid 9)
- NB afwijkingsmogelijkheid voor bestuurders aangepast: bij schriftelijke overeenkomst (alléén t.a.v. periode 24 maanden) (lid 7)

668a niet van toepassing

- Arbeidsovereenkomst i.v.m. Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL)
- Arbeidsovereenkomst met werknemer <18 jaar, indien gemiddelde arbeid feitelijk ten hoogste 12 uur per week heeft bedragen. Omslagpunt is bereiken leeftijd 18 jaar (eerste schakel). 668a van toepassing indien (en zodra) gemiddeld meer dan 12 uur is gewerkt

Opvolgend werkgeverschap

- Niet beperkt tot misbruiksituaties (HR inzake Boekenvoordeel, JAR 2006/190)
- Ook (rechtsgeldig beëindigde) arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (Hof Den Haag inzake Vege Motoren, JAR 2009/108)
- Maatstaf beoordeling geldigheid proeftijd (HR inzake van Tuinen/Wolters, JAR 2012/150)

Opvolgend werkgeverschap

lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn

Opvolgend werkgeverschap

- Geen banden vereist waardoor kennis aan nieuwe werkgever kan worden toegerekend
- Wel “aanleiding” bij de werkgevers waardoor werknemer overgaat
- Bijvoorbeeld: verlening concessie of aanbesteding opdracht aan nieuwe werkgever (NB van Tuinen/Wolters geen banden, integendeel: concurrenten)

Overgangsrecht

- 668a is van toepassing op de op of na 1 juli 2015 gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- Het nieuwe recht geldt ook voor evt tussenpoos die voorafgaat aan de arbeidsovereenkomst die op of na 1 juli 2015 is gesloten
- Een voor 1 juli 2015 gesloten cao waarin is afgeweken blijft geldig, tot max 1 juli 2016